

**UNIVERSIDAD ANDINA SIMÓN BOLÍVAR,
SEDE ECUADOR**

COMITÉ DE INVESTIGACIONES

INFORME DE INVESTIGACIÓN

**Situación actual de la carrera profesional de los docentes de la
generación *baby boomers* o *niños de la posguerra*. Caso
Universidad Pública del Ecuador**

Marcia Elena Almeida Guzmán

Asistente de investigación

Sandra Almeida Guzmán

Quito – Ecuador

2015

Resumen

La presente investigación indaga un tema inédito y de actualidad, relacionado con la circunstancia que atraviesan las universidades públicas ecuatorianas como es la jubilación y el retiro voluntario de los docentes pertenecientes a la generación de los llamados “baby boomers” o “niños de la posguerra”, retiro laboral que conlleva expectativas individuales de los sujetos afectados así como una connotación social importante.

El enfoque metodológico es de carácter cualitativo y cuantitativo, usando como técnicas de captura de datos entrevistas no estructuradas, encuestas y grupo focal para análisis y validación de los datos obtenidos de los docentes de la Universidad Central del Ecuador pertenecientes a esta generación; buscando identificar y analizar población, género, edad, perfil de características profesionales y personales así como sus expectativas futuras respecto a su carrera profesional en el ámbito de su visión socioeconómica. Los hallazgos más significativos de la presente investigación indican que son personas que se sienten y se ven jóvenes, con buen estado físico y de salud, la mayoría ha conseguido un título de cuarto nivel y llevan mucho tiempo en la docencia, transmitiendo su conocimiento a través de la memoria verbal, siendo este su principal aporte al mundo académico.

Palabras claves:

“Baby boomer”; “niños de la posguerra”; docente; retiro voluntario; perfil; características profesionales; características personales; expectativas futuras.

Datos del investigador

Marcia Elena Almeida Guzmán, Doctora en Bioquímica y Farmacia, Universidad Central del Ecuador, Quito (UCE); Especialista Superior en Dirección de Empresas, con mención en Mercadeo, y Magíster en Dirección de Empresas, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, Quito (UASB-E); Máster Ejecutiva en Gestión Integral, con mención en Medio Ambiente, Calidad y Riesgos Laborales, Escuela de Organización Industrial, Madrid (EOI).

Tabla de Contenidos

Resumen

Introducción

2. Horizonte teórico 8

2.1. Carrera profesional 8

2.2. Generaciones que conviven actualmente en el mundo laboral 9

2.3. La docencia universitaria 10

3. Horizonte legal..... 11

3.1. Los “baby boomers” o “niños de la posguerra” y la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) 11

4. La Universidad Central del Ecuador (UCE) 14

4.1. Antecedentes 14

4.2. Planta docente 15

5. Análisis y discusión 17

5.1. Población, género y edad de los docentes de la generación “baby boomers” o “niños de la posguerra” 17

5.2. Resultados de las encuestas realizadas a docentes de la generación “baby boomers” o “niños de la posguerra” en la Universidad Central del Ecuador 21

5.2.1. Datos generales 22

Muestra de encuestados por Facultades 22

5.2.2. Género de la muestra seleccionada 23

5.2.3. Perfil de características profesionales 23

5.2.5 Visión Política y Económica de la Generación 48

Conclusiones: 50

7. Recomendaciones 58

Bibliografía 60

Anexos 61

Introducción

Actualmente, en las universidades ecuatorianas y a nivel mundial se encuentran laborando docentes de la generación de los “baby boomers”, denominación internacional usada por algunos autores para identificar a los niños que nacieron después de la segunda guerra mundial (1943 hasta inicios de 1960) y que ahora su rango de edad fluctúa entre los 54 a 70 años. Para el caso ecuatoriano la denominación a ser usada en esta investigación es de “niños de la posguerra”, por lo que en adelante se usará indistintamente también este término.

Las personas nacidas en este cohorte han constituido y aún constituyen la fuerza laboral docente de las universidades, sin embargo, bajo la nueva legislación laboral ecuatoriana, las universidades públicas están preparándose para prescindir de los servicios de los miembros mayores de esta generación (60 a 70 años de edad), por lo que resulta oportuno investigar si este grupo de docentes está de acuerdo con desvincularse de su carrera y/o de que manera consideran que pueden continuar con su aporte a la academia, desde su nueva situación. Es así como la presente investigación identifica la población y género de esta generación de docentes, sus principales características que los definen, explora y analiza además la situación actual de su carrera docente, los aportes realizados al mundo académico y sus expectativas futuras tanto a nivel profesional como personal.

Cabe mencionar que esta investigación es pionera para el caso ecuatoriano y busca combinar un tipo de aproximación técnica a la problemática de la jubilación con una preocupación por las dimensiones humanas implicadas en la misma, pues según la última Revista Cifras en la Universidad Central del Ecuador a diciembre del 2012 laboraban aproximadamente 1496 docentes titulares (con nombramiento) de los cuales alrededor del 56% pertenecían a la generación de los “baby boomers” o “niños de la posguerra”, con una edad comprendida entre los 56 a 73 años aproximadamente.

Esta investigación al ser de tipo exploratoria y descriptiva¹ pretende aportar al conocimiento científico generando información cualitativa (perfil de

¹ Miguel Santesmases Mestre, *DYANE Versión 4. Diseño y análisis de encuestas en investigación social y de mercados*. (Madrid: Ediciones Pirámide, 2009), 77 a 78.

características personales y profesionales, identidad, fortalezas, debilidades y expectativas futuras a cerca de su carrera profesional) y cuantitativa (población, género, edad, facultad) en una muestra representativa de la generación de docentes “baby boomers” o “niños de la posguerra” de la Universidad Central del Ecuador, pues los miembros mayores de esta generación comienzan a bordear los 70 años, edad marcada por el “Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior” para la jubilación o retiro obligatorio del personal académico titular de las universidades y escuelas politécnicas públicas, edad en que supuestamente dejarán de ser activos; mientras que los miembros menores de esta generación podrán acogerse a una jubilación voluntaria siempre y cuando cumplan con los requisitos de las leyes de seguridad social para la jubilación, pues esta generación está siendo desplazada por personas de otras generaciones (generación X, generación Y y generación Nexters) que compiten actualmente en el mercado laboral.²

Con los antecedentes mencionados esta investigación pretende gestar la discusión académica sobre los docentes de la Universidad Central del Ecuador pertenecientes a la generación de los “baby boomers” o “niños de la posguerra”, para lo cual se plantearon las siguientes preguntas de investigación:

- ✓ ¿Cuáles son las principales expectativas de futuro respecto a su carrera docente?
- ✓ ¿Cuáles son las características distintivas de esta generación de docentes?
- ✓ ¿Cuál es el aporte de esta generación al mundo académico?
- ✓ ¿Cuál es su visión personal de futuro?

Partiendo de las siguientes hipótesis:

- ✓ Las expectativas de futuro de los docentes de la generación de los “baby boomers” o “niños de la posguerra” respecto a su carrera docente es continuar en ella a través de contratos y el libre ejercicio profesional.

² Marcia Elena Almeida Guzmán, “*Trayectoria profesional de la generación de los Baby Boomers*” (informe de investigación, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, 2012), 39.

- ✓ Las principales características de los docentes de esta generación son: ser competentes, el desarrollo profesional docente en la misma institución y el haber priorizado el trabajo sobre la familia.
- ✓ El aporte de los docentes de la generación de los “baby boomers” o “niños de la posguerra” al mundo académico es en su mayoría la transmisión de conocimiento verbal (memoria verbal)
- ✓ Los docentes de esta generación a nivel personal se sienten jóvenes y aún productivos.

En este contexto esta investigación se propuso como objetivo general investigar el perfil de características personales y profesionales de los docentes de la generación de los “baby boomers” o “niños de la posguerra” entre la población docente de la Universidad Central del Ecuador, persiguiendo los siguientes objetivos específicos:

- ✓ Identificar la población y género de esta generación
- ✓ Analizar las características particulares que la definen y su aporte realizado al mundo académico.
- ✓ Identificar las expectativas futuras de esta generación respecto a su carrera docente.

Para el cumplimiento de los objetivos se utilizó la siguiente metodología:

- ✓ Investigación bibliográfica sobre la generación de los baby boomers.
- ✓ Investigación de campo en la Universidad Central del Ecuador, para la recopilación de información: directorio de profesores objeto de estudio (universo) por facultades, género, etc.
- ✓ Diseño y elaboración de encuestas
- ✓ Selección de la muestra de docentes, tomando en cuenta a representantes de todas las facultades, además se tuvo especial cuidado en incluir al género femenino, a los cuales se les entrevistó y aplicó la encuesta.

Esta información la podemos sintetizar en la siguiente tabla.

Tabla 1
Tamaño de muestra

Universo:	Docentes de la generación de los <i>baby boomers</i> o “niños de la posguerra” de la Universidad Central del Ecuador : 672 Docentes.
Unidad de selección:	Docentes de la generación de los <i>baby boomers</i> o “niños de la posguerra” de las 17 facultades y el Centro Universitario de Idiomas de la Universidad Central del Ecuador.
Método de encuesta:	Encuesta directa
Método de muestreo:	Muestreo no Probabilístico ³
Nivel de confianza:	95%
Error absoluto:	7%
Tamaño de la muestra:	152 Docentes
Validez estadística:	Universidad Central del Ecuador

Fuente: Información proporcionada el 11 de febrero de 2014 por el Eco. Eduardo Cadena Santos, Director de Talento Humano de la UCE.

Elaboración: Equipo de investigación Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

La muestra se seleccionó por el método no probabilístico de muestreo por conveniencia, consistió en entrevistar y llevar a cabo las encuestas a las personas que de modo voluntario, estuvieron dispuestas a contestar o que estuvieron más al alcance (familiares, amigos, personas referenciadas), se utilizó la modalidad de muestreo de bola de nieve⁴ en el que individuos seleccionados inicialmente se

³ Earl Babbie, *Fundamentos de la investigación social*. (México: International Thomson Editores, S.A. de C.V., 2000), 173.

⁴ Miguel Santesmases Mestre, *DYANE Versión 4. Diseño y análisis de encuestas en investigación social y de mercados*. (Madrid: Ediciones Pirámide, 2009), 93.

utilizaron como informadores para identificar a otras personas con las características deseadas, éstas a otras, y así sucesivamente.

Para la recolección de información se usó como técnicas de captura de datos entrevistas no estructuradas, y una encuesta realizada a los docentes de las distintas facultades y escuelas de la UCE, pertenecientes a la generación de los -baby boomers o niños de la posguerra-, entre los meses de abril a agosto de 2014. En el Anexo 1 de esta investigación se presenta el diseño y elaboración de la encuesta, mientras que en el Anexo 2 se describe el formulario de la misma.

Posteriormente se llevó a cabo el análisis estadístico univariable de los datos obtenidos a través de las encuestas para su transformación en información relevante para la investigación y se realizó un *focus group* para validación de los resultados alcanzados y obtención de nuevos aportes, la metodología del mismo se describe en el Anexo 3, para finalmente revisar y ajustar el informe final de la investigación.

2. Horizonte teórico

La teoría sobre la cual se sustenta el análisis de la presente investigación aborda en primer lugar el tema de carrera profesional para posteriormente identificar las generaciones que actualmente se encuentran en el mundo laboral, dentro de las cuales está la generación de los -baby boomers o niños de la posguerra-, y finalmente tratar el tema de la docencia.

2.1. Carrera profesional

Según Werther, y Davis (2000)⁵, carrera profesional, son todos los puestos de trabajo en los que se desempeñó o desempeña a lo largo de su vida laboral un empleado. Con la cual se podría hacer una planeación de futuro dándole la posibilidad a progresar por el cumplimiento de sus responsabilidades en la organización donde presta sus servicios.

⁵ William B. Werther Jr. y Davis Keith. *Administración de Personal y Recursos Humanos*. México, D.F., Editora McGraw Hill Interamericana, 2000.

2.2. Generaciones que conviven actualmente en el mundo laboral

Para Ogg y Bonvalet (2006), “generación es un grupo de edad que comparte a lo largo de su historia un conjunto de experiencias formativas que los distinguen de sus predecesores”.⁶ Este concepto enfatiza a la generación en un grupo de edad con sus propias características y vivencias que los diferencia de los otros grupos de edades. Sin embargo no solo la edad es importante en esta definición, las experiencias formativas son identificadas como un conjunto de vivencias históricas compartidas lo que a su vez se enlaza con principios compartidos de visión de la vida, valores comunes y contexto en que se desarrolla una generación determinada.

Los cambios acelerados, especialmente en aspectos tecnológicos relacionados con la comunicación como el internet, redes sociales, que ha llevado a un tipo de vivencias históricas a nivel mundial, llegando a reducir significativamente el lapso de tiempo que caracteriza a una generación.

Según Zemke (2001), investigador que ha examinado las diferencias de valores en generaciones y como estas diferencias en valores impactan sus enfoques al trabajo y el liderazgo, considera en la actualidad cuatro generaciones de trabajadores, cada una moldeada por experiencias distintivas durante sus períodos de desarrollo crítico:⁷

Los veteranos (1922 – 1943), esta generación alcanzó la mayoría de edad durante la Gran Depresión y la Segunda Guerra Mundial y representan una riqueza de tradiciones y sabiduría. Han sido una fuerza estabilizadora en las organizaciones durante décadas, aún cuando son dados a desacuerdos sobre “los viejos tiempos”.

Los baby boomers (1943 - 1960), son los bebés de la posguerra que alcanzaron la mayoría de edad durante violentas propuestas sociales, experimentación con nuevos estilos de vida y penetrantes cuestionamientos de los valores establecidos. Pero ahora envejecen y no les gusta pensar de sí mismos como “el problema” en el centro de trabajo, aunque con frecuencia lo

⁶ J. Ogg, J., Bonvalet J, C., *The Babyboomer Generation and the birth cohort Of 1945-1954: a European perspective*. Paper presented at the ESRG-AHRC seminar, 2006.

⁷ Richard Hughes y otros, *Liderazgo*, (México: Editorial Mc Graw Hill, 2007), 136-138.

son. Los boomers aún tienen pasión por procurar la participación, espíritu, corazón y humanidad al centro de trabajo y oficina.

La generación X (1960 - 1980), crecieron durante la era del escándalo Watergate, la crisis energética, más altas tasas de divorcio, MTV y los adelgazamientos corporativos por lo no creen en la seguridad del empleo; para ellos la seguridad del empleo viene del tener el tipo de habilidades que lo vuelven atractivo a uno para una organización, están más comprometidos con su vocación que con una organización específica. Como grupo tienden a tener conocimientos tecnológicos, independientes y escépticos de las instituciones y la jerarquía. Son emprendedores y aprecian el cambio. Buscan balance en sus vidas más que las generaciones precedentes, trabajan para vivir más que vivir para trabajar.

Los nexters (1980 +...), comparten un optimismo quizá provenientes de haber sido educados por padres dedicados a la tarea de llevar a su generación a la edad adulta; son los hijos de mamás del soccer y papás de las Ligas Pequeñas. Dudan de la sabiduría de las categorizaciones raciales y sexuales tradicionales quizá no inesperados de una generación rica en oportunidades como tener amistades por Internet en Asia cuando pueden interactuar a cualquier momento del día o de la noche.

Las fronteras entre las generaciones varían según los expertos. Aquellos nacidos dentro de las “fronteras”, actualmente forman puente entre generaciones: no encajan claramente dentro de ninguna generación y muestran rasgos de ambas generaciones.

2.3. La docencia universitaria

Según el Diccionario de la Real Academia Española⁸, docencia significa: perteneciente o relativo a la enseñanza.

Por consiguiente un docente universitario es aquel individuo que se dedica a enseñar o que realiza acciones referentes a la enseñanza superior. La palabra deriva

⁸ <http://www.rae.es>

del término latino *docens*, que a su vez procede de *docere* (traducido al español como “enseñar”). En el lenguaje cotidiano, el concepto suele utilizarse como sinónimo de profesor o maestro, aunque su significado no es exactamente igual.

3. Horizonte legal

3.1. Los “baby boomers” o “niños de la posguerra” y la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES)

Con el propósito de comprender el contexto legal de la jubilación y retiro voluntario del personal docente de las universidades ecuatorianas, en primera instancia se analizó el capítulo 3 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), artículo 70, correspondiente a Régimen laboral de las y los servidores públicos y de las y los trabajadores del Sistema de Educación Superior, mismo que menciona lo siguiente:

Los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras de las universidades y escuelas politécnicas públicas son servidores públicos sujetos a un régimen propio que estará contemplado en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, que fijará las normas que rijan el ingreso, promoción, estabilidad, evaluación, perfeccionamiento, escalas remunerativas, fortalecimiento institucional, jubilación y cesación. En las instituciones de educación superior particulares se observarán las disposiciones del Código de Trabajo.

Mientras que en Décima Novena Disposiciones Transitorias de la misma LOES, se menciona que:

Los fondos de pensión complementaria creados al amparo del Decreto Legislativo de 1953 que estableció la pensión auxiliar para el personal académico de las universidades y escuelas politécnicas, continuarán generando este beneficio con recursos del Estado en los términos indicados en el aludido Decreto Legislativo, para los actuales beneficiarios.

Los profesores e investigadores de las instituciones públicas del Sistema de Educación Superior que se hubieren acogido a la jubilación patronal antes de

la vigencia de esta Ley o los que lo hicieren hasta diciembre del 2014, recibirán este beneficio.

Según el documento RPC-SO-037-No.265-2012, el Consejo de Educación Superior (CES), considera entre otros que:

Conforme a la disposición transitoria vigesimoprimera de la Constitución, el Estado estimulará la jubilación de las docentes y los docentes del sector público, mediante el pago de una compensación variable que relaciones edad y años de servicio. El monto máximo será de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado y de cinco salarios básicos unificados del trabajador privado en general por año de servicio. La ley regulará los procedimientos y métodos de cálculo.

Menciona además que, en ejercicio de las atribuciones que le confiere el artículo 169 literal m, numeral 4 de la Ley Orgánica de Educación Superior, resuelve expedir el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.

Es así como en el Título VI correspondiente a: “De la cesación y jubilación del personal académico”, en el Capítulo II, correspondiente a “Jubilación del personal académico de las instituciones de educación superior públicas”, en el artículo 76 referido a la “Compensación por jubilación voluntaria” se menciona:

Los miembros del personal académico titular de las universidades y escuelas politécnicas públicas que cumplan con los requisitos de las leyes de seguridad social para la jubilación, podrán jubilarse voluntariamente del servicio público. Para ello, deberán informar de su decisión a la institución durante el primer semestre del año a fin de que esta la considere en su planificación institucional del siguiente año fiscal. Una vez que la universidad o escuela politécnica cuente con los recursos económicos pagará una compensación del valor de cinco remuneraciones básicas unificadas del trabajador privado por cada año de servicio, contado a partir del quinto año y hasta un monto máximo de ciento cincuenta de éstas.

La compensación por jubilación que percibirá el personal académico de las universidades y escuelas politécnicas públicas deberá calcularse

proporcionalmente al tiempo de dedicación durante su tiempo de servicio como personal académico.

En el artículo 77 del mismo título IV referido a la “Compensación por jubilación o retiro obligatorio”, se describe:

Los miembros del personal académico titular de las universidades y escuelas politécnicas públicas que cumplan con los requisitos de las leyes de seguridad social y hayan alcanzado los setenta años de edad, deberán retirarse obligatoriamente del servicio público al concluir el periodo académico en curso. La universidad o escuela unificadas del trabajador privado por cada año de servicio, contado a partir del quinto y hasta un monto máximo de ciento cincuenta de éstas, la cual se calculará conforme se establece en el artículo anterior.

Se exceptúan de la obligatoriedad del retiro establecido en este artículo a los miembros del personal académico mientras desempeñen un cargo de elección universal en la institución de educación superior.

Se menciona además en el artículo 78 en las “Condiciones para el reingreso a las instituciones de educación superior públicas” que:

Los miembros del personal académico titular de las universidades y escuelas politécnicas públicas que hubieren sido indemnizados por la supresión de puesto, o hubieran recibido indemnización económica por retiro voluntario, venta de renuncia u otros casos similares, podrán vincularse a las instituciones de educación superior públicas únicamente en calidad de personal académico no titular.

Finalmente en la décima segunda “Disposición Transitoria”, del citado Reglamento se menciona:

Los miembros del personal académico titular de las universidades y escuelas politécnicas públicas, que tuvieran al menos treinta años de servicio, de los cuales al menos veinte se hayan dedicado a la docencia en educación superior, y que se jubilaran hasta el 31 de diciembre de 2014, tendrán derecho a recibir la

pensión complementaria establecida en la disposición transitoria décima novena de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Para el cálculo de la pensión completaría establecida en la disposición transitoria décima novena de la Ley Orgánica de Educación Superior no se considerarán la o las bonificaciones funcionales o remuneraciones por cargos administrativos ni de autoridades que hubiere desempeñado el miembro del personal académico titular.

El valor de esta pensión complementaria será la diferencia entre la remuneración promedio de los últimos tres años como personal académico y el valor que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social le otorgue por pensión de jubilación. En ningún caso esta pensión podrá ser mayor a la pensión de jubilación que pague el IESS. La sumatoria de estas dos pensiones no podrá ser superior a la remuneración promedio de los últimos tres años como personal académico.

Las universidades y escuelas politécnicas públicas pagarán los montos correspondientes a la compensación por jubilación voluntaria u obligatoria, así como por pensión complementaria, calculados de conformidad con este Reglamento, al personal académico que se haya acogido a dichos beneficios desde la vigencia de la Ley Orgánica de Educación Superior hasta la expedición de este Reglamento y que no haya recibido los pagos correspondientes por esos conceptos.

Cabe mencionar que el Estado no financiará ninguna jubilación complementaria de un trabajador que renuncie luego del 31 de diciembre del 2014.

4. La Universidad Central del Ecuador (UCE)

4.1. Antecedentes

La Universidad Central del Ecuador (UCE), es la institución educativa pública más antigua del país, fue fundada en 1651 y declarada como patrimonio cultural del Estado. Este centro de educación superior cuenta con una amplia oferta académica que posibilita la continua formación de profesionales e investigadores. La UCE es una entidad de derecho público que posee autonomía técnica, administrativa,

académica, financiera, orgánica y electoral para elegir a sus autoridades administrativas y académicas.

La Universidad cuenta con un Programa de Desarrollo Institucional (PDI), creado por autoridades y empleados de la institución que, entre otras funciones, realiza la programación anual de la política pública y la elaboración de los presupuestos anuales de nivel global y de las facultades.

En el año 2013 hubo un recorte del presupuesto de la UCE debido a la aplicación de ciertas regulaciones generales a todas las universidades en aras de obtener la excelencia académica, de conformidad a la vigente Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), y su Reglamento General, las Resoluciones expedidas por las diferentes entidades encargadas de la planificación, regulación y coordinación del sistema de educación superior como son el Consejo de Educación Superior (CES), Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior del Ecuador (CEAASES), Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT), Sistema Nacional de Nivelación y Admisión (SNNA) como los entes coordinadores y reguladores que promueven el fortalecimiento de la universidad pública.

La oferta académica de la Universidad Central es de carácter multidisciplinario, al promover carreras que cubren todo el espectro de conocimiento: ciencias exactas y aplicadas hasta el arte y las humanidades, pasando por las ciencias sociales y de la vida.⁹

4.2. Planta docente

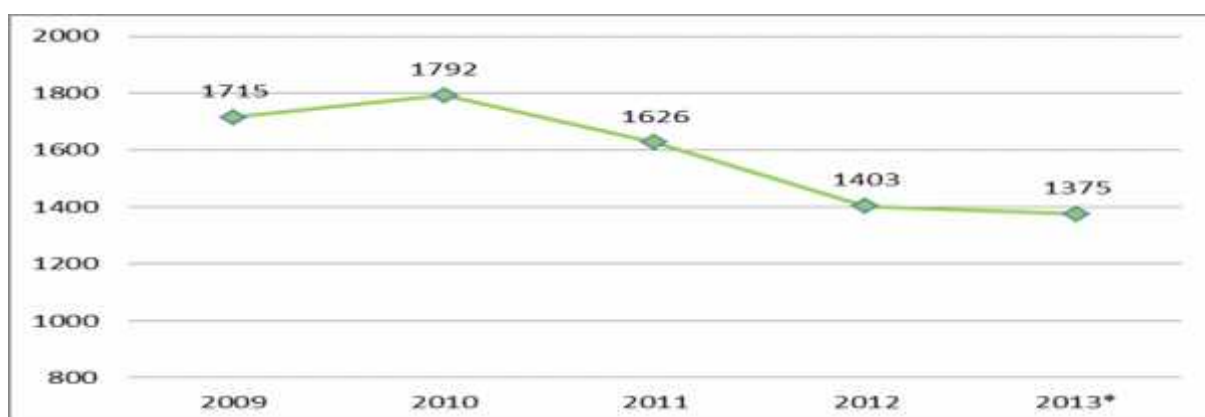
A nivel de la planta docente en la UCE se ha iniciado un proceso gradual de renovación generacional en vista de que aproximadamente un 60% de docentes se ubicaban entre los 56 años y los 74 y más años. La nómina docente está compuesta de profesionales de mucha trayectoria, muchos de ellos se han acogido a la jubilación obligatoria al cumplir 70 años de edad o al retiro voluntaria como servidores universitarios, con derecho a la jubilación complementaria vitalicia, para aquellos docentes que hayan cumplido 30 años de servicio y tengan al menos 60 años de edad, mismos que están siendo reemplazados a través de Concursos de Merecimientos y

⁹Revista Cifras. Universidad Central del Ecuador, 8. Quito: 2012. 21.

Oposición por docentes jóvenes con títulos de cuarto nivel como maestrías y/o PhDs.¹⁰

Los nuevos docentes están ingresando en el marco de los respectivos reglamentos de carrera que les permiten acceder al Escalafón Docente que constituye un sistema de categorización de las y los profesores pertenecientes a la carrera docente pública, según sus funciones, títulos, profesionalización, desempeño y méritos académicos, así como del tiempo de servicio y resultados en los procesos de evaluación, lo que determina su remuneración escalafonaria y los ascensos de categoría. Se prevé que a corto plazo por las nuevas disposiciones legales se renovará aproximadamente el 70% del cuerpo docente. En el siguiente gráfico se puede apreciar la evolución de la planta docente de la UCE.

Gráfico 1
Evolución Planta Docente de la UCE: Años 2009 – 2013*



***no se incluyen Docentes a contrato*

Fuente: Revistas Cifras años 2009 – 2013, Dpto. de Nóminas

Elaboración: Equipo de investigación Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

En el gráfico anterior se puede observar que el número de docentes titulares que han trabajado en la Universidad Central del Ecuador ha presentado una tendencia decreciente sostenida durante los años analizados, debido a la aplicación de las reformas de la Ley Orgánica de Educación Superior.

En este contexto en marzo de 2014 se jubilaron aproximadamente 270 docentes por cumplir 70 o más años de edad entre los cuales se encuentran miembros

¹⁰ Revista Cifras. Universidad Central del Ecuador, 8. Quito: 2012. 53.

de la generación de los llamados “veteranos” y que equivaldría a un 18% de la planta docente existente a diciembre de 2012.¹¹

Para el 30 de septiembre de 2014, se espera que se retiren aproximadamente otros 300 docentes que se acogerán al retiro voluntario.

Siendo la situación actual de la carrera profesional de los docentes de la generación “baby boomers” el objeto de esta investigación, centraremos este estudio, en la planta docente de la Universidad Central, específicamente en los docentes nacidos entre los años 1943 y 1960, mismos que conforme a la disposición transitoria vigesimoprimera de la Constitución del Estado han sido estimulados hacia la jubilación voluntaria.

5. Análisis y discusión

La investigación de campo en la Universidad Central del Ecuador inició con la recopilación de la información correspondiente al directorio de profesores objeto de estudio por facultades, género, etc. Información que fue proporcionada el 11 de febrero de 2014 por el Eco. Eduardo Cadena Santos, Director de Talento Humano de la UCE.

El primer análisis de esta información macro llevó a identificar la población, género y edad de la generación de los docentes -baby boomers o niños de la posguerra- en la Universidad Central del Ecuador como se detalla a continuación:

5.1. Población, género y edad de los docentes de la generación “baby boomers” o “niños de la posguerra”

El universo de población de los docentes de la generación objeto de esta investigación es de 672, de los cuales la mayoría pertenecen a la Facultad de Ciencias Médicas (27%), seguida por menos de la mitad por la Facultad de Ciencias Administrativas (13%), luego la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación (10%), la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales (9.4%) y la Facultad de Ciencias Económicas (8.3%), mientras que en las Facultades de Artes (1%), Ingeniería Química (1.2%), Cultura Física y Centro Universitario de

¹¹ Revista Cifras. Universidad Central del Ecuador, 8. Quito: 2012. 59.

Idiomas (1.3%) se encuentran una menor proporción de docentes, como se evidencia en la siguiente tabla:

Tabla 2
Población de docentes de la generación “baby boomers” o “niños de la posguerra” por Facultades y por Género

FACULTADES	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	PORCENTAJE DEL TOTAL
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje		
Artes	7	100.0%	0	0.0%	7	1.0%
Ingeniería Química	8	100.0%	0	0.0%	8	1.2%
Cultura Física	7	77.8%	2	22.2%	9	1.3%
Centro Universitario de Idiomas*	6	66,7%	3	33.3%	9	1.3%
Ciencias Psicológicas	10	76.9%	3	23.1%	13	1.9%
Medicina Veterinaria y Zootecnia	13	92.9%	1	7.1%	14	2.1%
Odontología	12	85.7%	2	14.3%	14	2.1%
Ciencias Agrícolas	14	87.5%	2	12.5%	16	2.4%
Ciencias Químicas	11	55.0%	9	45.0%	20	3.0%
Comunicación Social	20	80%	5	20%	25	3.7%
Ingeniería, Ciencias Físicas y Matemática	24	96.0%	1	4.0%	25	3.7%
Arquitectura y Urbanismo	24	88.9%	3	11.1%	27	4.0%
Ingeniería en Geología, Minas, Petróleos y Ambiental	27	96.4%	1	3.6%	28	4.2%
Ciencias Económicas	54	96.4%	2	3.6%	56	8.3%
Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales	57	90.5%	6	9.5%	63	9.4%
Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación	50	74.6%	7	25.4%	67	10%
Ciencias Administrativas	81	91.0%	8	9.0%	89	13%
Ciencias Médicas	136	74.7%	46	25.3%	182	27%
TOTAL	561	83.5%	111	16.5%	672	100%

**Sin ser facultad se incluye en el estudio*

Fuente: Información proporcionada el 11 de febrero de 2014 por el Eco. Eduardo Cadena Santos, Director de Talento Humano de la UCE.

Elaborado por: Equipo de investigación Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

Respecto al género se observa que el 83,5% corresponden al género masculino y el 16,5% corresponden al género femenino. En los siguientes gráficos se puede apreciar la distribución de docentes -baby boomers o niños de la posguerra- de la Universidad Central del Ecuador por facultades y por género:

Gráfico 2

Distribución Poblacional de docentes estudiados por Facultades - UCE

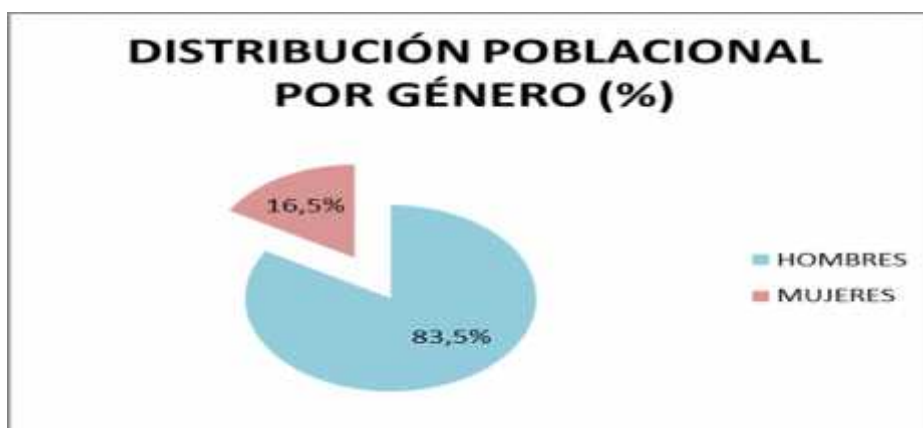


Fuente: Información proporcionada el 11 de febrero de 2014 por el Eco. Eduardo Cadena Santos, Director de Talento Humano de la UCE.

Elaborado por: Equipo de investigación Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

Gráfico 3

Distribución Poblacional de Docentes estudiados por género - UCE



Fuente: Información proporcionada el 11 de febrero de 2014 por el Eco. Eduardo Cadena Santos, Director de Talento Humano de la UCE.

Elaborado por: Equipo de investigación Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

En el gráfico anterior se puede apreciar la alta desigualdad por género de los docentes, apenas el 16,5 % de los docentes constituyen mujeres pues la gran mayoría 85,5% son hombres.

Examinando esta información por facultades se puede apreciar que la facultad de Ciencias Químicas es la única facultad en la cual se observa una relativa equidad de género con 45% de mujeres docentes versus el 55% de docentes hombres. Mientras que las facultades de Artes y de Ingeniería Química no presentan ninguna docente mujer.

Al analizar las facultades de mayor población, se aprecia que en las facultades de Ciencias Médicas y Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación aproximadamente el 25% corresponde a docentes mujeres frente a un 75% de docentes masculinos. Mientras que en las facultades de Ciencias administrativas y Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales el porcentaje de mujeres docentes se reduce a aproximadamente el 9% frente a un 90% de docentes hombres

En los gráficos siguientes se puede apreciar la distribución poblacional por género y por facultades, analizados arriba, de los docentes de la generación de los - “baby boomers” o “niños de la posguerra”-:

Gráfico 4
Distribución Poblacional por Género y Facultades docentes estudiados



Fuente: Información proporcionada el 11 de febrero de 2014 por el Eco. Eduardo Cadena Santos, Director de Talento Humano de la UCE.

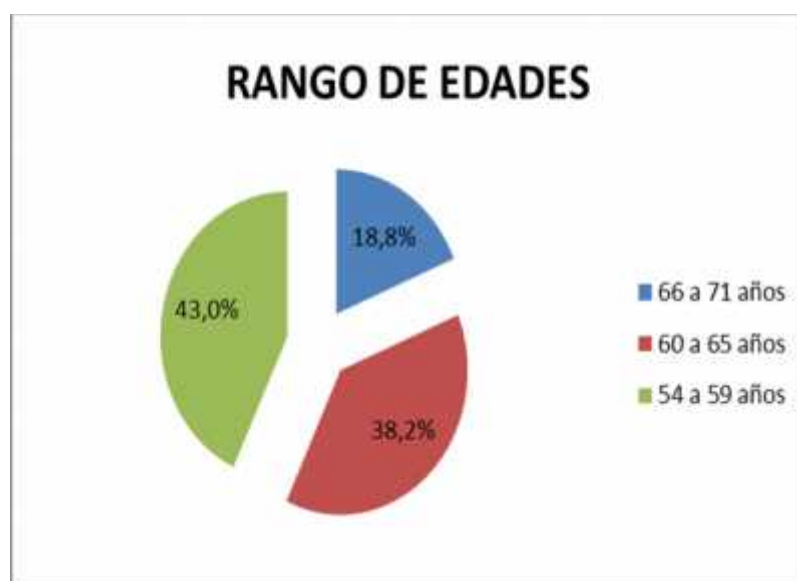
Elaborado por: Equipo de investigación Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

Al revisar el rango de edades, se observa que el mayor porcentaje 43% comprende la población docente de 66 a 71 años, seguida por el 38% cuyas edades oscilan entre 60 a 65 años y finalmente el 19% con edades comprendidas entre 54 a 59 años, como se puede apreciar en el siguiente gráfico:

Gráfico 5

Distribución por Rango de Edades de Docentes “Baby Boomers” - UCE

Fuente: Información proporcionada el 11 de febrero de 2014 por el Eco. Eduardo



Cadena Santos, Director de Talento Humano de la UCE.

Elaborado por: Equipo de investigación de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

5.2. Resultados de las encuestas realizadas a docentes de la generación “baby boomers” o “niños de la posguerra” en la Universidad Central del Ecuador

Para identificar el perfil de características personales y profesionales de los docentes de la UCE pertenecientes a esta generación, se consideró como universo la población de docentes nacidos entre 1943 y 1960 ubicándose a un total de 672 docentes en este rango de edad, de los cuales 561 (83,5%) son hombres y 111 (16,5%) mujeres. Con estos datos de población se procedió al cálculo de la muestra cuyo resultado fue 152 docentes a los cuales se les realizó la encuesta, los resultados obtenidos se presentan a continuación:

5.2.1. Datos generales

Se consiguió llevar a cabo la encuesta a los 152 docentes en las 17 facultades y el Centro de Universitario de Idiomas considerados para esta investigación conforme se detalla en la tabla siguiente:

Tabla 3
Muestra de encuestados por Facultades

No.	FACULTAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
1	Facultad de Ciencias Medicas	27	24	51
2	Facultad de Odontología	2	1	3
3	Facultad de Ciencias Psicológicas	2	2	4
4	Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia	4	0	4
5	Facultad de Ciencias Químicas	3	6	9
6	Facultad de Ingeniería Química	2	0	2
7	Facultad de Ingeniería, Ciencias Físicas y Matemáticas	4	0	4
8	Facultad de Ciencias Agrícolas	5	0	5
9	Facultad de Ciencias Económicas	13	0	13
10	Centro universitario de idiomas	0	2	2
11	Facultad de Arquitectura	3	2	5
12	Facultad de Ciencias Administrativas	12	0	12
13	Facultad de Comunicación Social	6	1	7
14	Facultad de Cultura Física	1	1	2
15	Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación	4	4	8
16	Facultad de Geología, Minas, Petróleos y Ambiental	7	0	7
17	Facultad de Artes	2	0	2
18	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales	10	2	12
TOTAL		107	45	152
PORCENTAJE		70%	30%	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Equipo de investigación de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

Como se puede apreciar las facultades en la que se llevaron a cabo mayor número de encuestas, debido a su alta población de docentes pertenecientes a la generación en estudio, fueron la facultad de Ciencias Médicas (51), seguida por Ciencias Económicas (13), Ciencias Administrativas y Jurisprudencia con 12 encuestas respectivamente.

5.2.2. Género de la muestra seleccionada

De la muestra seleccionada (152 docentes), 45 son de género femenino y 107 de género masculino lo que equivale al 30% y 70% respectivamente, en el siguiente gráfico se puede apreciar la distribución de género de los docentes encuestados

Gráfico 6
Distribución de género de docentes encuestados



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Equipo de investigación de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador

Cabe mencionar que se realizó un importante esfuerzo por contar con la opinión del género femenino de los docentes, pues al ser una clara minoría dentro de la academia, 16,5% en el universo poblacional de docentes, resultaba muy importante contar con sus apreciaciones.

5.2.3. Perfil de características profesionales

5.2.3.1. Formación académica

Respecto a la formación académica de los encuestados los resultados fueron los siguientes:

- ✓ Formación Académica de Tercer Nivel tienen 14 encuestados que corresponde al 9% de la muestra.
- ✓ Formación académica de Posgrado tiene la mayoría, pues 118 encuestados que corresponden al 78% de la muestra manifiestan tener posgrado.

- ✓ Finalmente 20 profesores encuestados manifestaron contar con un título de Doctorado o PhD¹² que corresponde al 13% de la muestra.

Datos que se pueden apreciar en el siguiente gráfico:

Gráfico 7
Formación académica docentes encuestados – UCE



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Equipo de investigación de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador

En general se observa que existe un notable esfuerzo por el mejoramiento del nivel de formación académica de los docentes de la Universidad Central pues la mayoría (78%) cuenta con posgrado, tan solo 9% de los encuestados no cuenta con título de cuarto nivel.

Al analizar la formación académica por género se observa que 2 mujeres de las 45 han obtenido PhD o Doctorado que representa el 4.4%, 40 mujeres han realizado un posgrado (88.9%) y tienen solo pregrado 3 (6.7%).

Mientras que de los 107 docentes hombres, 18 han obtenido un PhD o Doctorado que equivale a un 16.8%, 78 han realizado posgrado (73%) y solo formación de pregrado 11 que representa el 10.2 %.

¹² Dato proporcionado por los encuestados, sin embargo al validar la información a través de los registros de títulos en el SENESCYT, se evidencia que únicamente dos docentes tienen registrado su título. El dato se dio debido quizá a que existe confusión en los docentes especialmente de los doctores en jurisprudencia y medicina que toman su título como similar a PhD o tal vez algunos docentes están en proceso de obtener este título o quizá tienen el título pero de una universidad que no consta en el listado de la SENESCYT.

De manera general se aprecia que el 93.3% de docentes mujeres tienen formación de cuarto nivel frente al 89.7% de los docentes hombres, por lo tanto se evidencia una diferencia de un 3.6% de variación, mismo que nos indica que las mujeres buscaron en mayor proporción obtener un título de cuarto nivel.

5.2.3.2. Área de Ejercicio de la docencia

El 46% de encuestados han ejercido la docencia en la misma facultad. Pero la mayoría (54%) han sido profesores en varias facultades. En el siguiente gráfico se ilustra lo mencionado:

Gráfico 8
Área de Ejercicio de la docencia - UCE



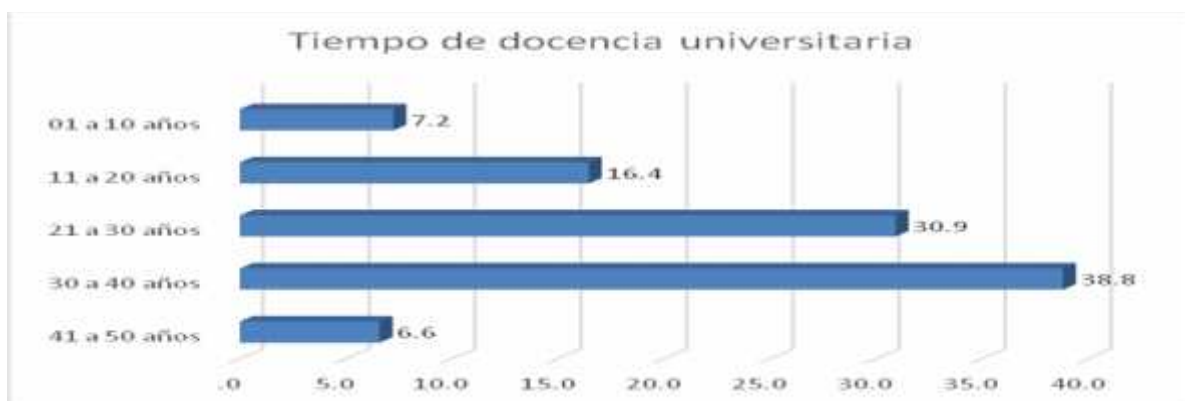
Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Equipo de investigación de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador

5.2.3.3. Experiencia

Respecto al tiempo de ejercicio docente, tenemos que la mayoría de docentes 39% de esta generación ha ejercido la docencia durante el rango de 30 a 40 años, en tanto que el 31% ha ejercido la docencia durante el rango de 21 a 30 años. De lo anterior se concluye que una amplia mayoría (70%) ha sido docente de la UCE por un período de tiempo de 21 a 40 años. También existe un grupo de docentes (7%) que ha trabajado más de 41 años. Lo mencionado se ilustra en el siguiente gráfico:

Gráfico 9
Tiempo de docencia universitaria



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Equipo de investigación de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador

5.2.3.4. Nivel de docencia

Al consultarles sobre los niveles en los cuales han sido docentes, tenemos que el 93% ha sido docente a nivel de pregrado y el 7% a nivel de pregrado y posgrado

Gráfico 10
Nivel de ejercicio docente



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Equipo de investigación de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador

5.2.3.5. Universidades de ejercicio de la docencia

Respecto a las Universidades en los que son o han sido docentes se puede apreciar que de la muestra analizada el 43% de docentes de la Universidad Central

también colabora con otras universidades, pero el 57% es docente únicamente en la Universidad Central, el detalle de esta información se observa en el gráfico siguiente:

Gráfico 11
Universidades de ejercicio de la docencia



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Equipo de investigación de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador

En la siguiente tabla se presenta las principales universidades en donde también labora el 43% de docentes de la UCE, entre ellas podemos mencionar: la Pontifica Universidad Católica del Ecuador (PUCE) en la cual ha laborado la mayoría (14 docentes); Escuela Politécnica del Ejército (ESPE) y Universidad Tecnológica Equinoccial (UTE) (10 docentes respectivamente), en la Universidad San Francisco de Quito (USFQ) y Universidad Politécnica Salesiana (UPS) (7 docentes respectivamente); luego tenemos Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador (UASB), Escuela Politécnica Nacional (EPN), Universidad de las Américas (UDLA), etc.

Es importante anotar que existen docentes que han colaborado con dos o más universidades, mientras que otros también han ejercido la docencia a nivel internacional, en universidades como: Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES) de Colombia, Universidad del Mar (UDELMAR) de Chile y Complutense de Madrid (UCM) de España. En la tabla siguiente se evidencia esta información:

Tabla 4
Universidades de ejercicio de la docencia

	UNIVERSIDAD	No. DOCENTES
1	Pontifica Universidad Católica del Ecuador (PUCE)	14
2	Escuela Politécnica del Ejército (ESPE)	10
3	Universidad Tecnológica Equinoccial (UTE)	10
4	San Francisco de Quito (USFQ)	7
5	Universidad Politécnica Salesiana (UPS)	7
6	Universidad Andina Simón Bolívar (UASB)	5
7	Universidad de las Américas (UDLA)	5
8	Escuela Politécnica Nacional (EPN)	5
9	Universidad Técnica de Ambato (UTA)	4
10	Universidad Internacional del Ecuador (UIDE)	4
11	Universidad Nacional de Loja (UNL)	4
12	Universidad Técnica del Norte (UTN)	4
13	Universidad del Azuay (UDA)	3
14	Universidad SEK	3
15	Escuela Politécnica del Chimborazo (ESPOCH)	3
16	Universidad de Cuenca (UCUENCA)	2
17	Universidad Católica de Cuenca (UCACUE)	2
18	Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES) Colombia	2
19	Universidad Santo Tomás	1
20	Universidad del Mar (UDELMAR) Chile	1
21	Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL)	1
22	Universidad Cristiana Latinoamericana (UCL)	1
23	Universidad Tecnológica América (UNITA)	1
24	Universidad de Guayaquil (UG)	1
25	Universidad Tecnológica Indoamerica (UTI)	1
26	Universidad Técnica Estatal de Quevedo (UTEQ)	1
27	Universidad Espíritu Santo (UEES)	1
28	Universidad Estatal Bolívar (UEB)	1
29	Universidad Complutense de Madrid (UCM)	1

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Equipo de investigación de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador

5.2.3.6. Trabajos diferentes a la docencia

Al consultar respecto a las funciones diferentes a la docencia que han desempeñado los encuestados, se encontró que una amplia mayoría 92% han desempeñado diferentes cargos especialmente en el sector público y tan solo un mínimo porcentaje (8%) ha desempeñado exclusivamente actividades de docencia como se aprecia en el gráfico siguiente:

Gráfico 12

Trabajos diferentes a la docencia



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Equipo de investigación de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador

5.2.3.7. Puntos de encuentro entre educación, desarrollo humano y producción

Al ser esta y la siguiente pregunta de tipo abierta se transcriben, a continuación, algunas apreciaciones de la mayoría de los docentes que respondieron a base de su experiencia académica, sus aportes y puntos de encuentro en la relación academia-sociedad-empresa:

- ✓ La UCE ha entregado el recurso humano que la producción ha requerido, sin embargo debe mejorar.
- ✓ A través del conocimiento transmitido por el docente varios estudiantes han salido del país y están haciendo maestrías y doctorados.
- ✓ Formación de buenos profesionales capacitados, con conocimientos teóricos.
- ✓ Realización de prácticas preprofesionales.

- ✓ En profesionales del área de la salud se ha realizado desarrollo de nuevos productos e integración social. Se ha cubierto parcialmente las necesidades.
- ✓ Práctica profesional en sectores rurales, municipios, concejos provinciales, comunas.
- ✓ Formación y participación, conformación de empresas o cargos públicos.
- ✓ Materia validada con el emprendimiento, incentivo al emprendimiento, soporte para grupos de economía popular y solidaria.
- ✓ Periodismo ayuda a desarrollo humano - producción.
- ✓ La labor del docente siempre tiene que estar adecuada y relacionada con el enfoque de la institución, desarrollo de capacidades y habilidades para transferir a la producción.
- ✓ La preparación intelectual va transformando el país, para que una persona produzca tiene que estar preparado intelectualmente.
- ✓ Hay puntos de encuentro enviando profesionales calificados.
- ✓ En la promoción de valores, derechos y organización.
- ✓ Tema agrario, diseño de políticas, planes de desarrollo y proyectos conjunto con academia.
- ✓ Educación como eje del desarrollo humano.
- ✓ La educación es la base del desarrollo humano.
- ✓ Formación y conocimiento hacia el buen vivir.
- ✓ Profesiones adecuadas a las necesidades del país.

5.2.3.8. Puntos de desencuentro entre educación, desarrollo humano y producción

- Débil emprendimiento y articulación de carreras con sector público y privado.

- Falencias porque el profesional a pesar de tener buenos conocimiento teóricos falla en la relación laboral.
- Planificación de la malla curricular no responde a las necesidades de la sociedad.
- No hay confianza del sector productivo en los profesionales de la UCE por mala imagen.
- Universidad no modernizada, producción científica similar en los últimos 25 años.
- Falta de apertura de la empresa privada a la investigación.
- Intereses de empresarios pensando en la utilidad monetaria.
- No hay coordinación entre la universidad y los sectores productivos.
- A pesar de los esfuerzos la educación no va de la mano con las necesidades del país.
- Hay punto de desencuentro cuando no hay apoyo de parte del estado.
- No hay relación universidades - gobierno y viceversa, no se ha dado importancia, a pesar de que hay personal capacitado.
- Parte tecnológica de las empresas, no hay predisposición ayudar a la academia.
- En algunos casos la malla curricular no toca puntos específicos para el ejercicio profesional y se da demasiada importancia a lo teórico.
- Las reformas educativas restan autoridad a los docentes. Las dificultades a nivel educativo impiden el desarrollo.
- Hay un divorcio entre lo que se dice y se hace, planificación es más retórica que práctica.
- Falta de entendimiento sector productivo y universidad no ha existido vínculos estudiantes - aparato productivo.

- Se ha priorizado el crecimiento económico en lugar de la educación.
- No hay relación entre la demanda de carreras con la oferta.
- Desorganización en todos los niveles

Resumiendo y a base de las entrevistas realizadas se puede concluir que, en el caso de algunas facultades que llevan a cabo actividades preprofesionales tales como Veterinaria, Ciencias Químicas, Medicina, etc., si existe una mayor vinculación con la sociedad, no ocurre lo mismo en facultades como Administración, Economía, Arquitectura, etc., cuya vinculación con la sociedad es más débil.

5.2.3.9. Aportes al mundo académico

La totalidad (100%) de docentes encuestados coinciden que han realizado su aporte al mundo académico a través de la transmisión de conocimiento verbal (memoria verbal) a sus estudiantes.

El 65.8% de docentes también manifiestan haber realizado investigaciones de manera formal e informal a lo largo de su ejercicio docente. Un 57.9% revela haber escrito libros que han sido publicados. En este punto es importante anotar que algunos de los encuestados manifestaron no contar con el apoyo de la Universidad para la publicación de sus obras.

El 53.5% de docentes manifiesta haber realizado publicaciones de artículos en revistas no indexadas, debido a que en su época no se les exigía hacerlo en una revista indexada, mientras que un 29.6% dice haber publicado artículos en revistas indexadas. El 12.5% comenta también haber realizado otros aportes al mundo académico como por ejemplo: proyectos internacionales; manejo redes de investigación de plantas medicinales; estudio de casos; folletos cultura física; artístico, obras de grupo, cine televisión; ponencias; artículos de derecho internacional; proyectos de dirección general académica; planificación curricular; material didáctico; películas; guía de instrumentación quirúrgica, etc., y sin embargo al no tener papers publicados en revistas indexadas no se reconocen estas labores. En el siguiente gráfico se representa lo mencionado:

Gráfico 13
Aportes al mundo académico



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Equipo de investigación de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador

Del gráfico anterior y resumiendo se concluye que el principal aporte realizado por los docentes de la Universidad Central del Ecuador es la transmisión de conocimientos en forma verbal, luego tenemos su participación en investigaciones tanto formales como no formales, publicación de libros, publicación en revistas no indexadas y en menor proporción publicación en revistas indexadas.

5.2.3.10. Relación profesional con docentes de otras generaciones

Respecto a habilidades sociales y convivencia laboral el 54.6% de docentes manifiesta tener una muy buena relación con los docentes de otras generaciones, 27% manifiesta tener buena relación, 5.9% regular, 1.3% mala y el 11.2% no contesta como se puede apreciar en el siguiente gráfico:

Gráfico 14
Relación profesional con docentes de otras generaciones



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Equipo de investigación de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador

5.2.3.12. Expectativas profesionales futuras

Entre las principales expectativas profesionales que manifiestan tener los docentes de esta generación tenemos las siguientes:

✓ Continuar con la docencia

61.2% de los encuestados manifiestan que continuarán en la docencia universitaria, mientras que el 38.8% manifiesta que no continuará con la docencia, pues se acogerán al proceso de jubilación voluntaria.

✓ Empezar en otra carrera profesional

Solo un docente (0.7%) responde que redireccionará su carrera al ámbito artístico, sin embargo casi la totalidad de docentes considera que no es el momento para incursionar en una nueva carrera profesional.

✓ Empezar en un nuevo negocio

El 10.5% de docentes tiene pensado emprender en un nuevo negocio.

✓ Descanso recreación

De la muestra de docentes encuestados un 19.7% manifiesta que se dedicará al descanso y recreación.

✓ Otra

Al consultarles si tienen pensado en otra actividad a la cual dedicarán su tiempo libre, el 23% de docentes manifiesta que sí. Las principales actividades mencionadas son hacer una maestría, desarrollo de actividades profesionales privadas, escribir, realizar investigaciones.

En el siguiente gráfico se ilustra las expectativas profesionales futuras de los docentes de la Universidad Central del Ecuador.

Gráfico 15

Expectativas profesionales futuras de los docentes de la UCE



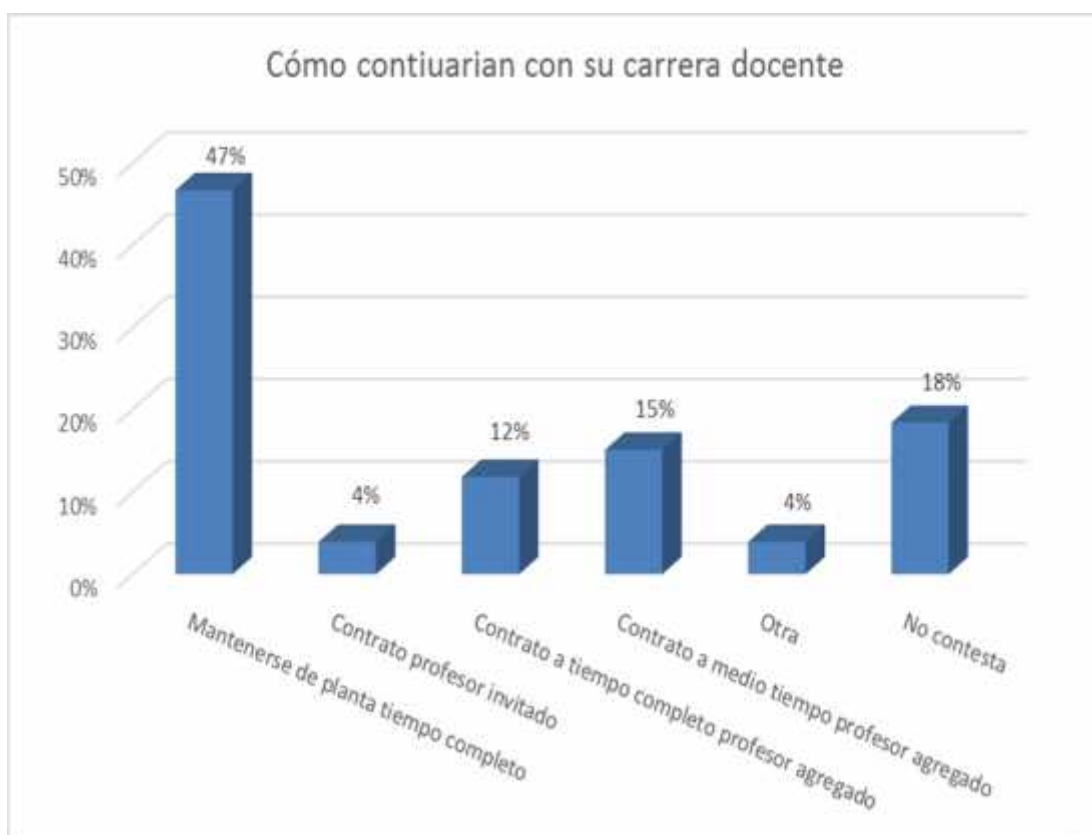
Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Equipo de investigación de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador

Respecto a la pregunta de cómo continuarían trabajando en la Universidad Central, el 47% de los docentes encuestados manifestaron que planean mantenerse como profesores de planta a tiempo completo, mientras que el 15% manifiesta mantenerse como profesor agregado por contrato a medio tiempo, el 12% en cambio planea mantenerse como profesor agregado por contrato tiempo completo, un 4% manifiesta colaborar como profesor invitado y el 18% no contesta, esta información se representa en el gráfico siguiente:

Gráfico 16

Continuación de la carrera docente



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Equipo de investigación de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador

5.2.3.12. Razones para dejar la carrera docente

Se puede apreciar que la principal razón para dejar la docencia es la jubilación voluntaria y el retiro obligatorio (41% y 14% respectivamente), el 36% manifiesta que ninguna, puesto que continuarán con la docencia.

Gráfico 17

Razones para dejar la carrera docente



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Equipo de investigación de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador

5.2.4. Perfil de características personales

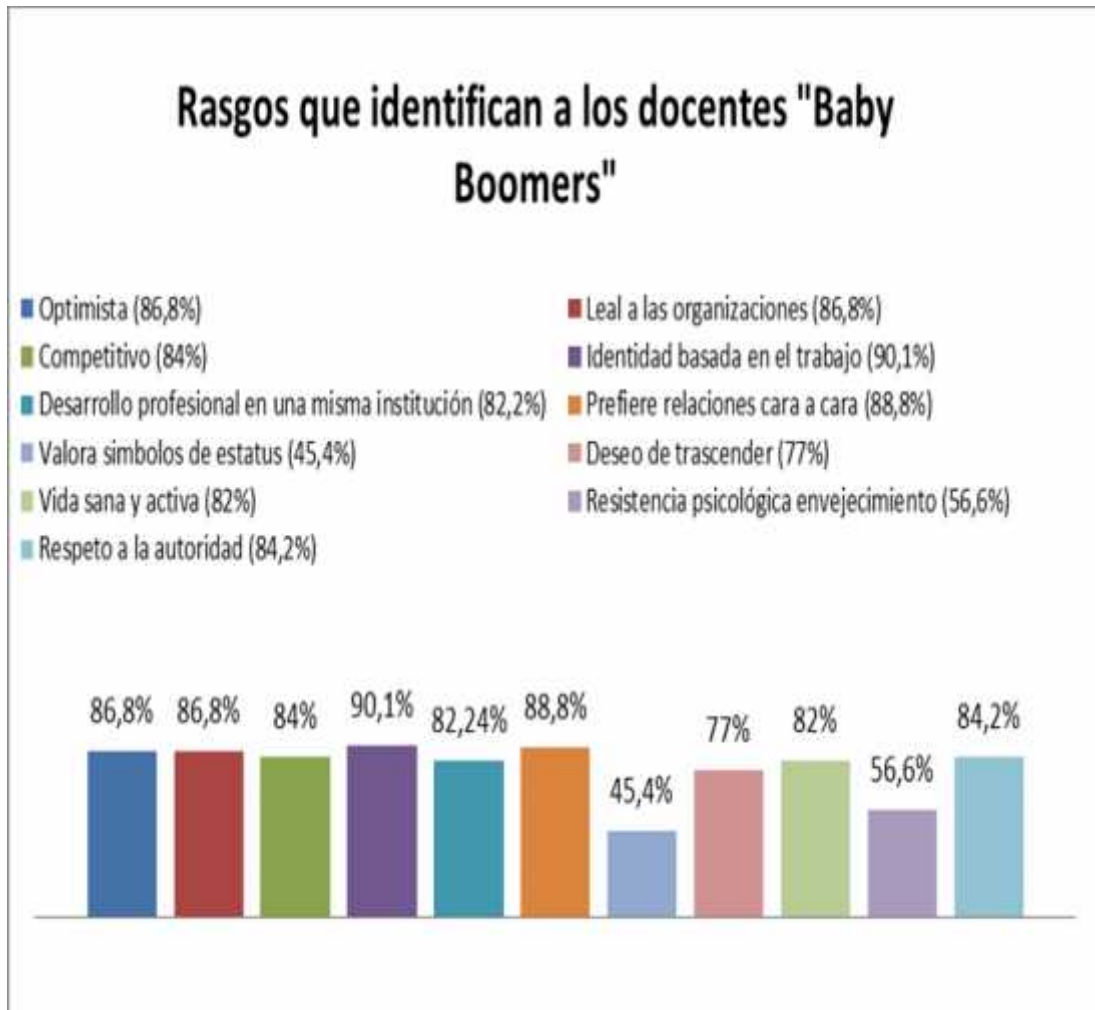
En primer lugar se busca identificar los principales rasgos, características, valores y virtudes que describen a la generación estudiada, así como sus principales fortalezas y debilidades. Para más adelante identificar las competencias psicofísicas y percepción del mundo.

5.2.4.1. Rasgos que lo identifican

Los principales rasgos que identifica a esta generación son la identidad basada en el trabajo, un 90.1% de encuestados lo prioriza, la preferencia por las relaciones cara a cara (88.8%), el optimismo (86.8%), la lealtad a las organizaciones (86.8%), respeto a la autoridad (84.2%), ser competitivos (84%), desarrollo profesional en una misma institución (82.2%) y una vida sana y activa (82%), como se aprecia en los siguientes gráficos:

Gráfico 18

Rasgos que identifican a los docentes baby boomers



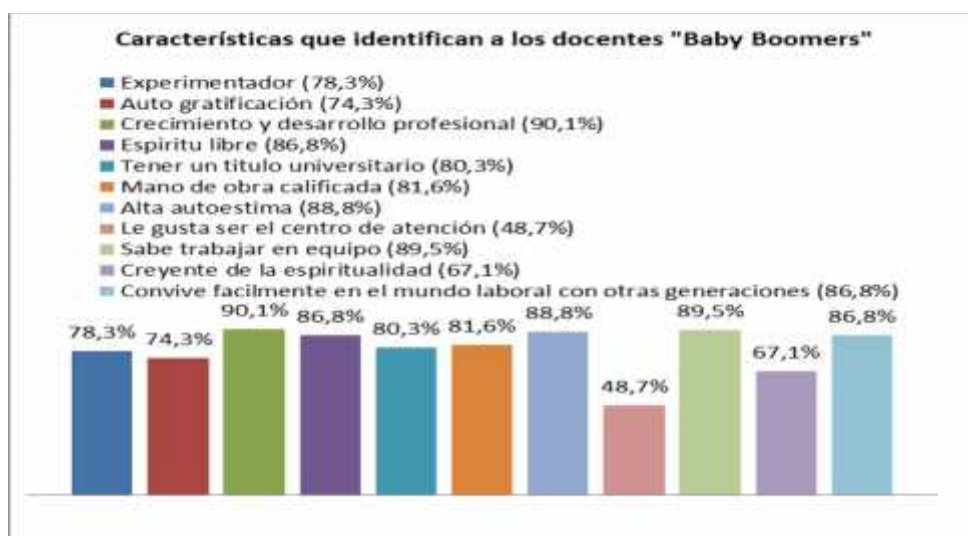
Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Equipo de investigación de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador

5.2.4.2. Características que lo identifican

El 90.1% de encuestados manifiesta que la principal característica que les identifica es haber tenido crecimiento y desarrollo profesional, el 89.5% considera que saben trabajar en equipo, que tienen una alta autoestima (88.8%), se consideran un espíritu libre (86.8%) y dicen convivir fácilmente en el mundo laboral con otras generaciones (86.8%) como se detalla en el gráfico siguiente:

Gráfico 19
Características que lo identifican



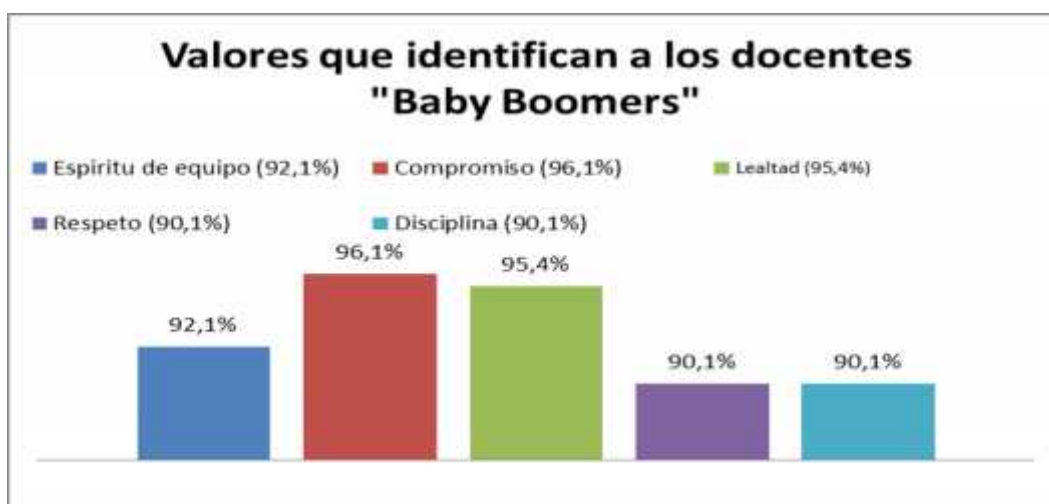
Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Equipo de investigación de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador

5.2.4.3. Valores que los identifican

Entre los valores que identifican a esta generación tenemos: compromiso (96.1%), lealtad (95.4%), espíritu de equipo (92.1%), respeto y disciplina (90.1%) respectivamente.

Gráfico 20
Valores que lo identifican



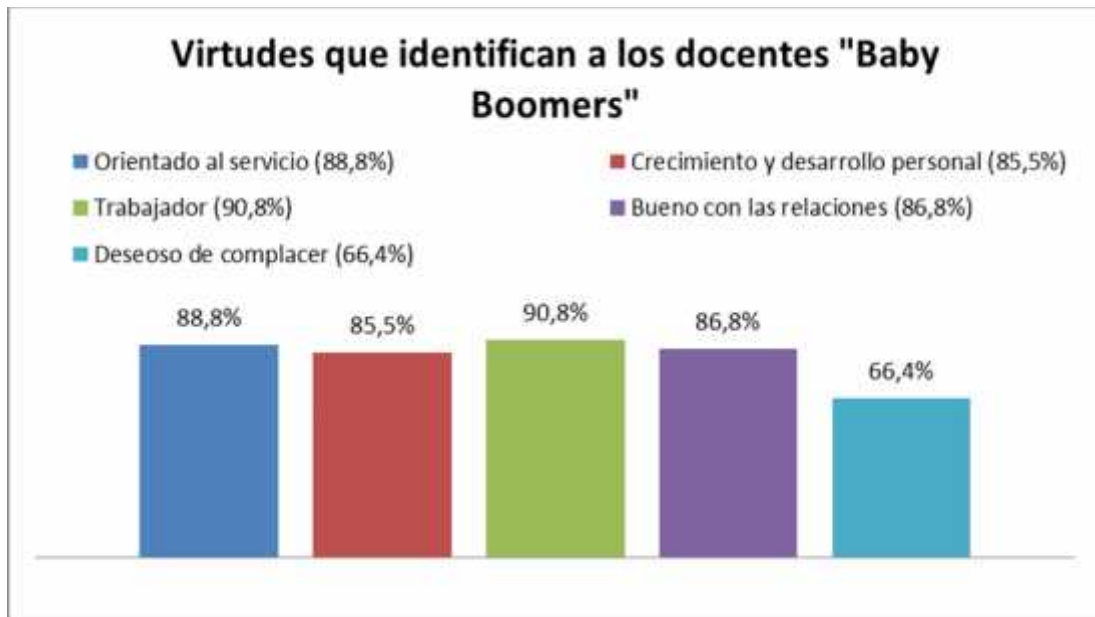
Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Equipo de investigación de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador

5.2.4.4. Virtudes que lo identifican

El 90.8% manifiesta ser trabajador, el 88.8% ser orientado al servicio, el 86.8% ser bueno con las relaciones y el 85.5% haber buscado crecimiento y desarrollo personal, como se explicita en el siguiente gráfico:

Gráfico 21
Virtudes que lo identifican



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Equipo de investigación de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador

5.2.4.5. Principales fortalezas

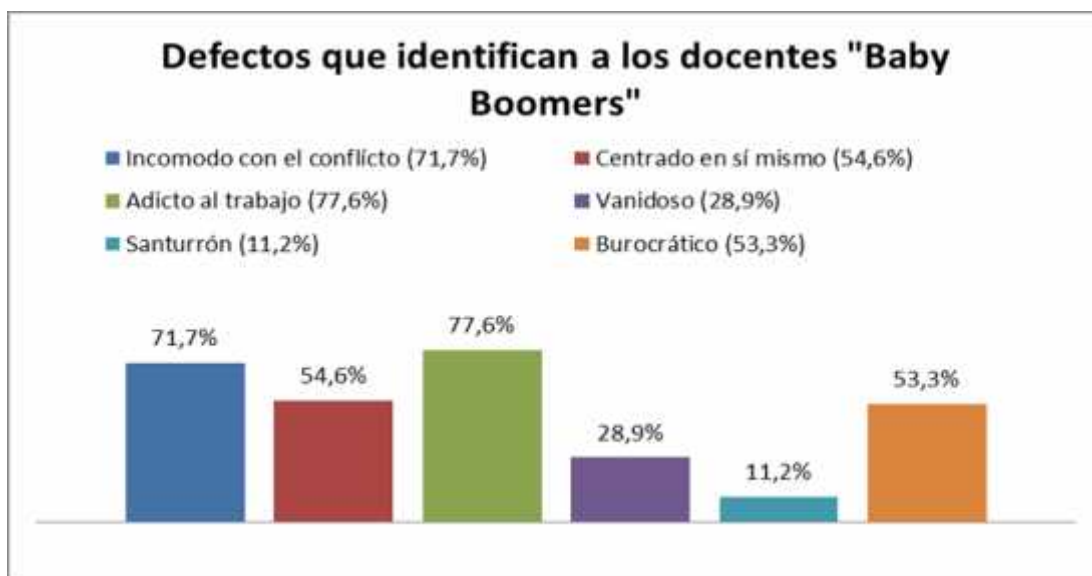
En síntesis las principales fortalezas Al ser una pregunta abierta se considera las coincidencias expresadas por la mayoría de los docentes encuestados fueron las siguientes:

- ✓ Compromiso con el trabajo y la universidad.
- ✓ Entrega al trabajo
- ✓ Responsabilidad
- ✓ Dedicación, disciplina, puntualidad, deseo de superación.
- ✓ Experiencia profesional en la docencia
- ✓ Buena formación académica, dedicación y vocación por la docencia.
- ✓ Respeto a la autoridad y disciplina

5.2.4.6. Defectos que lo identifican

La mayoría de docentes encuestados coinciden que el defecto que más los identifica es ser adicto al trabajo, seguido de incomodidad frente al conflicto, burocrático y centrado en sí mismos, vanidosos y al final santurrón. Ver gráfico siguiente.

Gráfico 22
Defectos que lo identifican



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Equipo de investigación de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador

5.2.4.7. Principales debilidades

Al igual que las fortalezas al ser una pregunta abierta se considera las coincidencias expresadas por la mayoría de los docentes encuestados, entre otras se mencionan las siguientes:

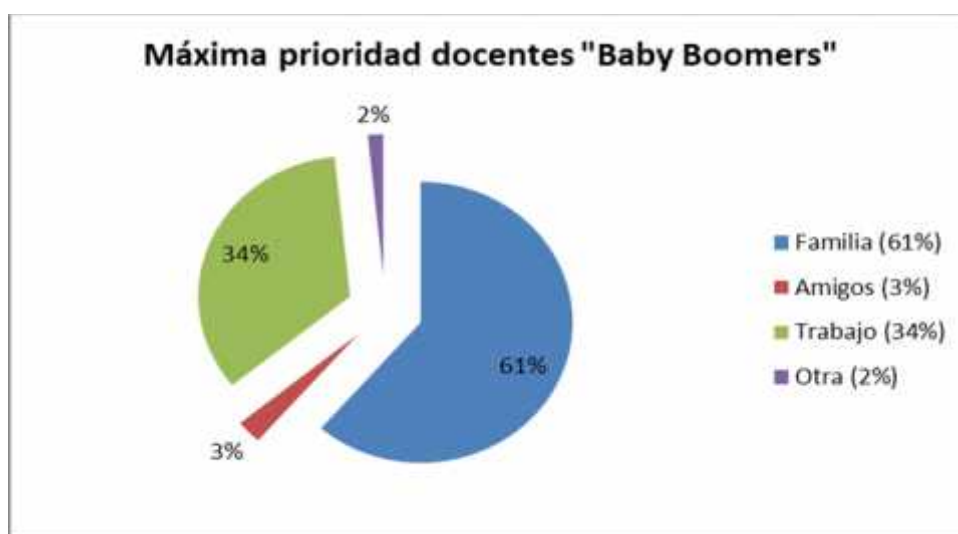
- Deficiente formación tecnológica y de investigación.
- No nativos de la tecnología
- Falta de actualización de conocimientos, trabajo en equipo, aplicaciones de la parte académica con la práctica.
- No poder adaptarse a los nuevos cambios
- Conformismo.
- Individualistas
- No están en permanente capacitación

- Falta de Medios y oportunidades
- Resistencia al cambio.
- Prepotencia
- Falta de estímulos económicos
- Egocéntricos

5.2.4.8. Prioridades en su vida

Respecto a las prioridades que dieron en su vida referente a familia, amigos, trabajo los 152 docentes encuestados manifestaron lo siguiente: 61% priorizo la familia respecto al trabajo y amigos, mientras que el 34% priorizo el trabajo frente a la familia y a los amigos, el 3% dicen haber priorizado a los amigos por encima de la familia y el trabajo y el 2% responde otra (prioridad a la política, a los compañeros). Esta información se representa en el gráfico siguiente:

Gráfico 23
Prioridades en su vida



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Equipo de investigación de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador

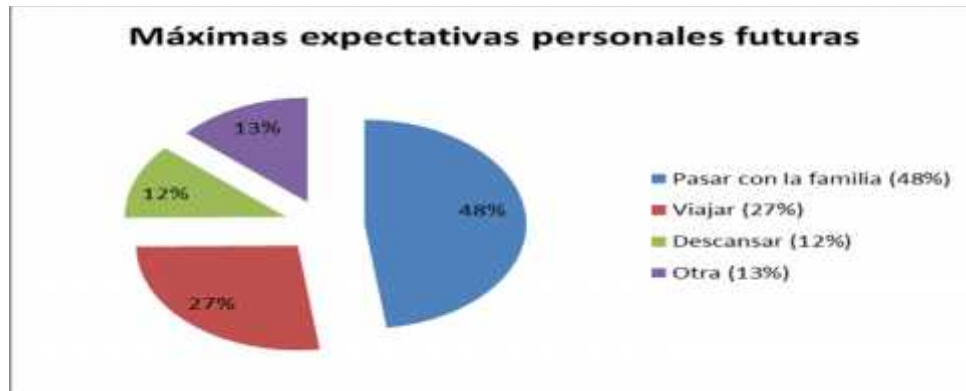
5.2.4.9. Expectativas personales futuras

Entre las expectativas que mencionaron los encuestados tenemos que el 48% piensa pasar con la familia, un 27% piensa viajar, el 12% piensa descansar y un 13% responde otra (dedicarse a escribir, trabajar a medio tiempo, estudiar un doctorado, cuidar su salud, vivir en el campo, tiempo para estar solos, construir,

actualizarse como artistas, servir a la humanidad, etc.), en el gráfico siguiente se detalla esta información:

Gráfico 24

Expectativas personales futuras



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Equipo de investigación de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

5.2.4.10. Estado general de salud

En el siguiente gráfico se puede apreciar la percepción de los encuestados respecto a su estado general de salud, el mismo se encuentra entre muy bueno (48.7%), bueno (30.3%) y excelente (16.4%).

Gráfico 25

Estado general de salud



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Equipo de investigación de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

5.2.4.11. Estado físico

En lo referente a su estado físico, la gran mayoría de los encuestados manifiestan estar entre bueno (42.8%) y muy bueno (38.8%), excelente (12.5%), apenas un 5.3% se encuentra en regular y uno no contesta. Estos datos se pueden verificar en el siguiente gráfico:

Gráfico 26

Estado físico



Fuente: Investigación de campo

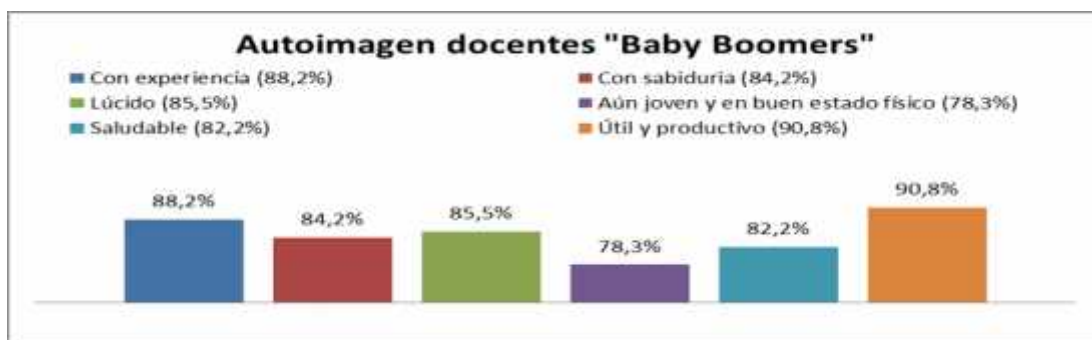
Elaborado por: Equipo de investigación de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

5.2.4.12. Autoimagen

En cuanto a la autoimagen de los docentes de esta generación, tenemos que esta es alta, una amplia mayoría manifiesta que se ve con experiencia (88.2%), con sabiduría (84.2%), lúcido (85.5%) y útiles y productivos (90.8%). En el siguiente gráfico se puede apreciar lo manifestado.

Gráficos 27

Autoimagen



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Equipo de investigación de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

5.2.4.14. Acontecimientos a nivel mundial que marcaron su forma de ver el mundo

Al realizarles la consulta respecto al o los acontecimientos a nivel mundial que marcaron su forma de ver el mundo los resultados obtenidos se pueden apreciar en el siguiente gráfico:

Gráfico 28
Acontecimientos mundiales



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Equipo de investigación de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador

Del gráfico se desprende en orden de importancia los acontecimientos que tuvieron un mayor impacto en los docentes de esta generación:

- Revolución cubana (52.6%)
- Guerra fría (47.4%)
- Guerra de Vietnam (46.1%)
- Invención de la Televisión (45.4%)
- Asesinatos políticos (35.5%)

Entre los otros acontecimientos a nivel mundial mencionados tenemos:

El accidente de avión en los Andes del equipo de rugby uruguayo

- Los Beatles
- Caída de Wall Street
- Caída Muro de Berlín
- Dictaduras
- Che Guevara
- Escuela Cepalina modelos Económicos Keynesiano
- Avances científicos

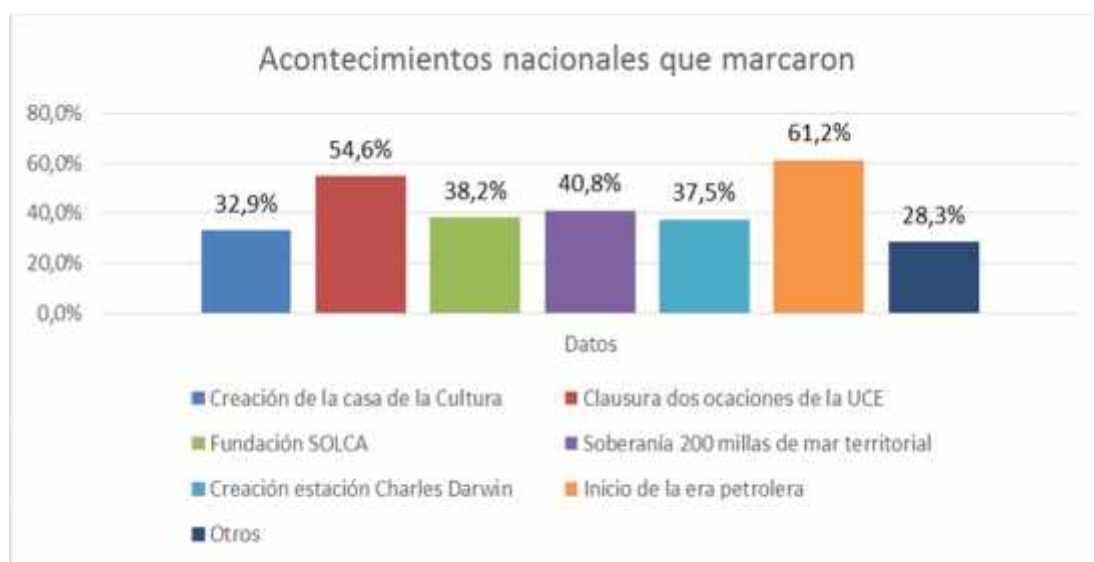
- Guerra Afganistan
- Guerra USA – IRAK
- Hombre en la luna
- II guerra mundial
- Invención Informática
- Mayo 1968 Revuelta estudiantil Francia
- Migración
- Modo de producción socialista
- Revolución genero
- TIC

5.2.4.14. Acontecimientos a nivel local que marcaron su forma de ver el mundo

Entre los acontecimientos a nivel local, los que mayor impacto tuvieron en esta generación fueron: el inicio de la era petrolera (61.2%), la clausura en dos ocasiones de la Universidad Central del Ecuador (54.6%), la soberanía de las 200 millas de mar territorial (40.8%), entre otros acontecimientos importantes mencionan además la fundación de SOLCA (38.2%), la creación de la Estación Charles Darwin (32.9%), etc.

Gráfico 29

Acontecimientos a nivel local



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Equipo de investigación de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador

5.2.4.15. Situación económica actual y futura

En la investigación se consideró muy importante conocer respecto a la situación económica actual de esta generación así como también futura. La mayoría de encuestados manifiesta que vivirá de la jubilación y/o trabajo (63.8 y 48.7% respectivamente), un 25% considera que tiene un patrimonio que le permitirá solventar sus necesidades económicas y un 25% manifiesta que tiene otros ingresos (actividades profesionales particulares).

Los porcentajes mencionados reflejan que la mayoría de encuestados considera que sus requerimientos económicos serán cubiertos a través de la realización de varias actividades como continuar en la docencia en la UCE o en universidades privadas y realizar actividades profesiones privadas.

Gráfico 30
Situación económica actual y futura



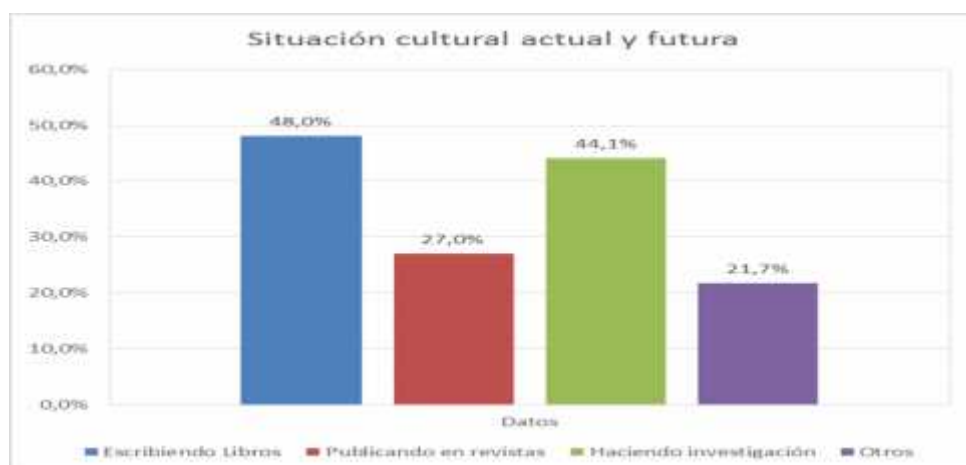
Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Equipo de investigación de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador

5.4.2.16. Situación cultural actual y futura

Respecto a su situación cultural actual y futura, esta generación la visualiza activa pues la mayoría se ve escribiendo libros (48%), haciendo investigación (44.1%), publicando en revistas(27%) así como también desarrollando otras actividades culturales como pintar, desarrollo de programas radiales on line, literatura, música, etc. Ver gráfico siguiente:

Gráfico 31
Situación cultural actual y futura



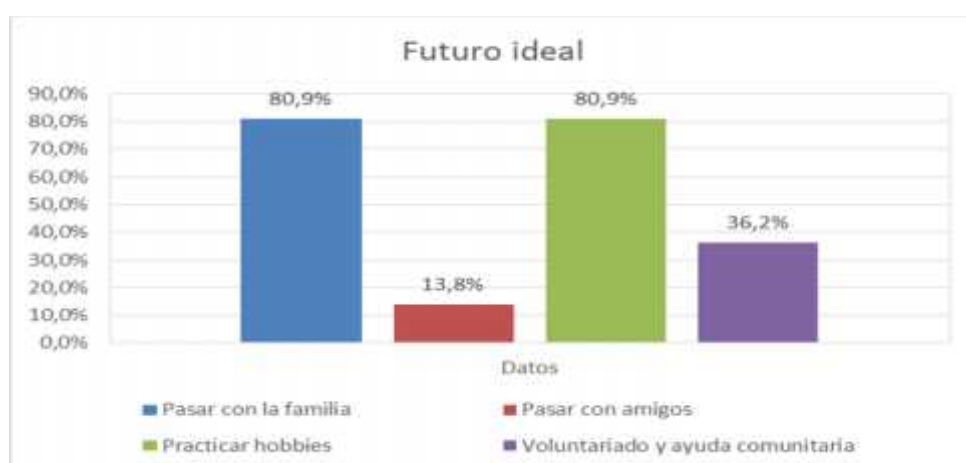
Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Equipo de investigación de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador

5.2.4.17. Futuro personal ideal

Al mencionar el futuro personal ideal, los encuestados consideran igual de importante pasar con la familia y practicar sus hobbies, pues el 80.9% opina de esta manera, luego tenemos un 36.2% que piensa dedicarse al voluntariado y ayuda comunitaria y un 13.8% compartirá con amigos.

Gráfico 32
Futuro personal ideal



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Equipo de investigación de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador

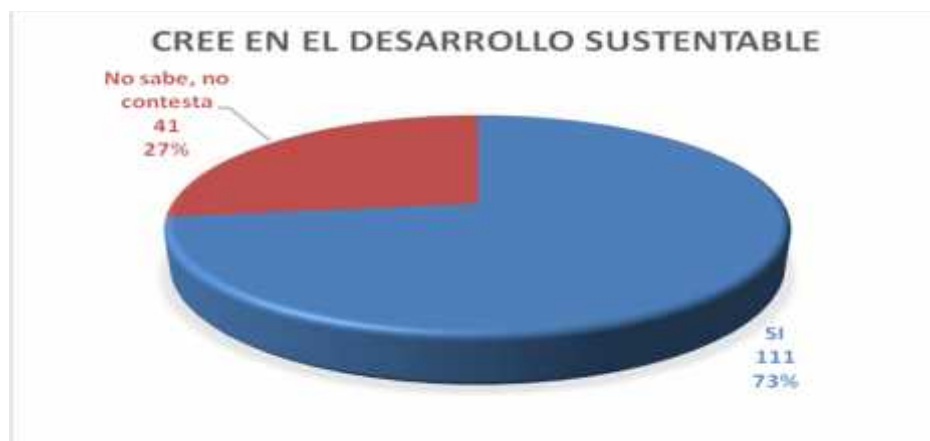
5.2.4.18. Visión de Futuro

Finalmente se indaga sobre la visión de futuro de esta generación de docentes en temas de actualidad local y mundial como la sostenibilidad, ámbitos políticos y económicos.

Sostenibilidad

Al realizar la consulta sobre la percepción que tienen sobre el desarrollo sustentable, una amplia mayoría (73%) manifiesta que cree en el desarrollo sustentable, considera que la humanidad debe encaminarse a conseguirlo. En tanto que el 27% es escéptico respecto a este tema. Ver gráfico siguiente:

Gráfico 33
Sostenibilidad



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Equipo de investigación de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

5.2.5 Visión Política y Económica de la Generación

Al analizar la visión política que tiene esta generación, los resultados son muy diversos, se realizó un esfuerzo por clasificar las diferentes respuestas de la siguiente manera:

Socialismo.- el 34% de entrevistados considera que el socialismo es el modelo económico-social ideal, socialismo abierto no impositivo, respecto a todos, trato igualitario con mayor participación de las comunidades, etc.

Democrático-desarrollista.- Un 32% de encuestados se ubica dentro de esta tendencia política, que implica, participación de todos los sectores de la sociedad, libertad, justicia social, mejoramiento de la distribución de los ingresos, una sociedad con mayor equidad, con mejor nivel educativo, etc.

Socialismo Siglo XXI.- En este grupo se encuentra un 17% que apoya la gestión del Gobierno actual, consideran que se han dado importantes avances en educación, salud e infraestructura y que en general la población tiene mejores condiciones de vida y en general consideran que el Ecuador está mejor.

Desarrollista.- En este grupo se ubico a los docentes cuyas respuestas son que creen en la democracia pero con mayor equidad, con respeto al ser humano, al medio ambiente, en este grupo también se ubicó a varios docentes que les gusta el modelo de desarrollo de los países europeos, especialmente nórdicos.

Capitalista.- Un 12% de los encuestados consideran que se debe perfeccionar a la derecha y que se fortalezca el libre mercado.

Escépticos.- En este grupo se encuentra un 10% que no creen en nada, consideran que el poder corrompe, no están de acuerdo con ningún partido político, creen que para que las cosas marchen bien se debería empezar de cero.

Ambientalista-Humanista.- En este grupo (3%) se ubican los docentes que consideran que el cuidado al medio ambiente es prioritario, además en este grupo se ubicó a los que consideran que el ser humano es el eje del desarrollo, humanismo moderno, donde haya libertad e igual para todos, no socialismo ni capitalismo, libertad, democracia, prioriza temas de educación, salud y participación.

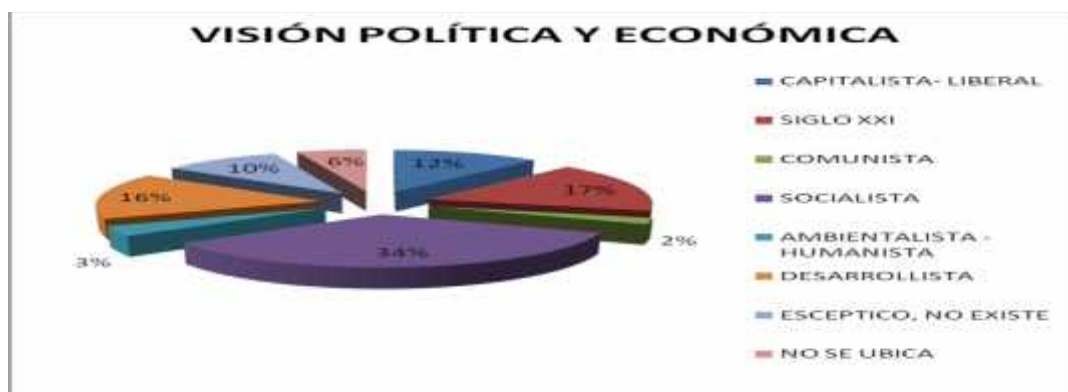
No se ubica.- Un 6% de entrevistados tuvieron respuestas ambiguas, difíciles de ubicar en alguna tendencia político-económica.

Comunista.- Un 2% de docentes manifiesta ser comunista.

En el siguiente gráfico se visualiza lo mencionado.

Gráfico 34

Visión Política y Económica de la Generación



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Equipo de investigación de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

Conclusiones:

En la literatura internacional, el término “baby boomer” ha sido usado para describir a las personas que nacieron después de la Segunda Guerra Mundial en algunos países anglosajones (como Estados Unidos, Canadá, Australia y Nueva Zelanda), para efecto de esta investigación, cuyo objetivo general fue el de investigar el perfil de características personales y profesionales de los docentes de esta generación entre la población docente de la Universidad Central del Ecuador, el término equivalente más adecuado a usar en español sería el de “niños de la posguerra”, pues considerando que varios autores conceptualizan a la palabra generación como el conjunto de personas que comparten características propias, que hacen que los miembros de este conjunto exhiban “comportamientos similares”, podemos decir que con el inicio de la emisión y transmisión de la Televisión Ecuatoriana a partir de 1959, este avance tecnológico permitió al Ecuador enlazarse más fácilmente con lo que sucedía en el mundo, y esa generación de “niños de la posguerra” ecuatorianos compartieron y comparten características y comportamientos propios de su generación a nivel mundial, obviamente con particularidades propias de acuerdo a las realidades de cada país o región.

La cantidad de docentes de la generación baby boomers o niños de la posguerra que, según datos proporcionados el 11 de febrero de 2014 por el Eco. Eduardo Cadena Santos, Director de Talento Humano de la UCE, laboraban a la fecha en la que esta investigación fue llevada a cabo, en las 17 Facultades y Centro Universitario de Idiomas de la Universidad Central del Ecuador correspondía a 672 docentes (100%), cuya edad en rangos se encontraba distribuida entre: 54 a 59 años (43%), de 60 a 65 años (38%) y de 66 a 77 años (19%)

Del universo de 672 docentes, apenas el 16.5% corresponde a mujeres mientras que el 83.5% corresponde a hombres, por lo que resulta importante valorar y reconocer a este grupo de pioneras en conseguir una carrera profesional, logro tradicionalmente masculino en su época. No solamente se debe valorar su carrera docente sino también el hecho de ser precursoras en el acceso a la educación superior, pues según datos del censo de 1974, cuando las mujeres de los primeros cohortes de esta generación estuvieron en edad de ingreso a la universidad, a nivel nacional apenas el 0.27%¹³ de ellas lograron acceder a la educación superior.

¹³ Según datos de la Biblioteca del INEC recabados por el equipo investigador en junio 2015.

Así mismo, según los datos obtenidos en esta investigación, las docentes mujeres obtuvieron una formación de cuarto nivel (93.3%) en una proporción 3.6% mayor que los docentes hombres (89.7%), lo que nos indica que también han buscado ser pioneras en obtener títulos de cuarto nivel, que las volvía más competitivas en un espacio tradicionalmente machista según lo han mencionado.

Al analizar puntualmente los datos, de la muestra de los 152 docentes encuestados, en el rango de edad entre 54 a 59 años se encuentran 61 docentes (42%); en el rango de 60 a 65 años 47 docentes (36%) y en el rango de 66 a 70 años 24 docentes (24%). Siendo los docentes mayores a 60 años, que hayan cumplido al menos 30 años de servicio y se ajusten a los requisitos de las leyes de seguridad social y que además hayan informado de su decisión a la institución durante el primer semestre del 2013, los que se acogerán a la jubilación voluntaria. De los resultados obtenidos se estima que el 55% de docentes de la generación de los “niños de la posguerra” se jubilaría el 30 de septiembre de 2014.

Al examinar las características particulares que definen a esta generación, se confirman las hipótesis planteadas en la investigación, referidas a que las principales características de los docentes de esta generación son el desarrollo profesional docente en la misma institución y el haber priorizado el trabajo sobre la familia, siendo el aporte al mundo académico la transmisión de conocimiento verbal (memoria verbal), además del hecho de que a nivel personal se sienten jóvenes y aun productivos. Sin embargo se niega la hipótesis referida a que las expectativas de futuro de los docentes de esta generación respecto a su carrera docente es continuar en ella a través de contratos ya que, de los docentes encuestados, el 47% piensa mantenerse como docente de planta a tiempo completo versus el 31% que piensa hacerlo a través de contratos sea como docente invitado (4%), docente agregado a tiempo completo (12%) y a medio tiempo (15%).

Al analizar el perfil profesional de esta generación se encuentra que la mayoría de los docentes poseen un título de posgrado (78%), concluyéndose que existe un notable esfuerzo por el mejoramiento del nivel de formación académica. Al revisar la formación académica por género se observa que el 93.3% de docentes mujeres tienen formación de cuarto nivel frente al 89.7% de los docentes hombres, evidenciándose un 3.6% de variación, que nos indica que las mujeres hicieron un mayor esfuerzo para obtener un título de cuarto nivel.

Respecto a la experiencia, referida al tiempo de ejercicio docente, la mayoría de docentes (39%) de esta generación ha ejercido la docencia durante el rango de 30 a 40 años, en tanto que el 31% ha ejercido la docencia durante el rango de 21 a 30 años. De lo anterior se concluye que una amplia mayoría (70%) ha sido docente de la UCE de 21 a 40 años. También existe un grupo de docentes (7%) que ha trabajado más de 41 años. El 93% de los docentes lo ha sido a nivel de pregrado mientras que el 7% a nivel de posgrado dentro de la UCE (57%) y en otras universidades (43%).

En relación a los puntos de encuentro entre educación, desarrollo humano y producción, los docentes entrevistados mencionaron que la UCE ha entregado el recurso humano que la producción ha requerido, sin embargo debe mejorar sus conocimientos teóricos y una vinculación con la sociedad a través de prácticas preprofesionales. Mientras que en los Puntos de desencuentro se menciona un débil emprendimiento y en algunos casos una planificación de la malla curricular que no responde a las necesidades de la sociedad, no hay coordinación entre la universidad sectores productivos, etc. De las entrevistas realizadas se puede concluir que en el caso de algunas facultades que llevan a cabo actividades preprofesionales tales como Veterinaria, Ciencias Químicas, Medicina, etc., si existe una mayor vinculación con la sociedad, no ocurre lo mismo en facultades como Administración, Economía, Arquitectura, etc., cuya vinculación con la sociedad es más débil.

Se concluye que el principal aporte realizado por los docentes de la Universidad Central del Ecuador es la transmisión de conocimientos en forma verbal (100%), luego tenemos su participación en investigaciones tanto formales como no formales (65.8%), publicación de libros (57.9%), publicación en revistas no indexadas (53.9%) y publicación en revistas indexadas (29.6%), consideran que este bajo porcentaje de publicaciones en revistas indexadas les ha restado competitividad a pesar de sus actividades en investigación, pues anteriormente no tenían la exigencia actual de la “*papermanía*”, es decir de escribir y publicar *papers* en revistas indexadas, situación que actualmente ha sido favorecida por el desarrollo de las Tecnologías de Comunicación e Información (TICs), pues ahora resulta fácil ubicar fuentes bibliográficas electrónicas mientras que antes la principal fuente de consulta se llevaba a cabo en los libros de bibliotecas no tan surtidas de información actualizada.

Al analizar el perfil personal de los docentes de la generación en estudio se encuentra que las principales características distintivas que identifica a esta generación son la identidad basada en el trabajo, un 90.1% de encuestados lo prioriza, la preferencia por las relaciones cara a cara (88.8%), el optimismo (86.8%), la lealtad a las organizaciones (86.8%); mientras que las principales características que los identifican es haber tenido crecimiento y desarrollo profesional, el 89.5% , saber trabajar en equipo y tener una alta autoestima (88.8%); siendo los valores que los identifican el compromiso (96.1%), lealtad (95.4%) y espíritu de equipo (92.1%); respecto a las virtudes que lo identifican el 90.8% manifiesta ser trabajador, el 88.8% ser orientado al servicio y el 86.8% ser bueno con las relaciones. Siendo los principales defectos que lo identifican ser adicto al trabajo (77.6%) y presentar incomodidad frente al conflicto (71.7%). Esta información corrobora la investigación bibliográfica previa realizada por la autora respecto a “Trayectoria profesional de la generación de los baby boomers”.

Entre las principales fortalezas que los encuestados consideran identifican a los docentes de esta generación se puede mencionar: compromiso con el trabajo y la universidad, entrega al trabajo, responsabilidad, dedicación, disciplina, puntualidad, deseo de superación, experiencia profesional en la docencia, buena formación académica, dedicación y vocación por la docencia y respeto a la autoridad y disciplina. Mientras que las principales debilidades consideran fueron: deficiente formación tecnológica y de investigación, no nativos de la tecnología, falta de actualización de conocimientos, trabajo en equipo, aplicaciones de la parte académica con la práctica, no poder adaptarse a los nuevos cambios, conformismo, ser individualistas, no estar en permanente capacitación, falta de Medios y oportunidades, resistencia al cambio, ser prepotentes y egocéntricos y falta de estímulos económicos.

Complementando esta información en el focus group realizado se aportan además las siguientes fortalezas: esta generación es más preocupada, más entregada con mayor sacrificio, la tecnología va a permitir la igualdad, la Universidad debe seguir llevando el cambio y transformación de la sociedad. Mientras que en debilidades se menciona: lo que ha faltado en la Universidad Central es venderse mejor políticamente, falta de herramientas, discriminación de género, falta políticas claras en investigación, falta de equipamiento, mejorar infraestructura, revisar

debilidades no con pasión sino con objetividad, exigir a las autoridades lineamientos claros y administración poco eficiente.

Respecto a las prioridades que dieron en su vida los 152 docentes encuestados referente a familia, amigos, trabajo el 61% de los encuestados menciona que priorizó la familia respecto al trabajo y amigos, mientras que el 34% priorizo el trabajo frente a la familia y a los amigos, el 3% dicen haber priorizado a los amigos por encima de la familia y el trabajo y el 2% responde otra (prioridad a la política, a los compañeros).

El estado general de salud y el estado físico según los docentes encuestados se encuentra entre muy bueno, bueno y excelente lo que confirma la hipótesis respecto a que los docentes de la generación de los -baby boomers o niños de la posguerra- se sienten jóvenes, saludables y aún productivos.

En cuanto a la autoimagen de la generación Baby Boomers de la UCE tenemos que es alta, una amplia mayoría manifiesta que se ve con experiencia (88.2%), con sabiduría (84.2%), lúcido (85.5%) y útiles y productivos (90.8%).

Al contextualizar históricamente los acontecimientos que tuvieron un mayor impacto en esta generación y que han sido significativos en su vida, marcando su forma de ver el mundo a nivel mundial tenemos: la revolución cubana (52.6%), la guerra fría (47.4%), la guerra de Vietnam (46.1%) y la invención de la Televisión (45.4%) pues a través de este medio de comunicación pudieron conocer, visualizar y analizar estos acontecimientos desde su propia óptica personal. Mientras que a nivel local el inicio de la era petrolera (61.2%), la clausura en dos ocasiones de la Universidad Central del Ecuador (54.6%) fueron acontecimientos que impactaron en su proceder.

Respecto a las expectativas futuras, el 61.2% de la muestra de docentes encuestados manifiestan que continuarán en la carrera docente universitaria, mientras que el 38.8% menciona que se acogerá a la jubilación, preveyendo con esta información que a finales de septiembre se jubilen alrededor de 300 docentes pertenecientes a la generación de los baby boomers o niños de la posguerra.

Entre las expectativas futuras de los docentes que se jubilaran u optarán por el retiro voluntario, tenemos que el 48% piensa pasar con la familia, un 27% piensa viajar, el 12% piensa descansar y un 13% responde otra (dedicarse a escribir, trabajar a medio tiempo, estudiar un doctorado, cuidar su salud, vivir en el campo,

tiempo para estar solos, construir, actualizarse como artistas, servir a la humanidad, etc.).

En su visión personal de futuro, respecto a la situación económica actual y futura de esta generación, se encontró que la mayoría de encuestados manifiesta que vivirá de la jubilación y/o trabajo (63.8 y 48.7% respectivamente), un 25% considera que tiene un patrimonio que le permitirá solventar sus necesidades económicas y un 25% manifiesta que tiene otros ingresos (actividades profesionales particulares). Los porcentajes mencionados reflejan que la mayoría de encuestados considera que sus requerimientos económicos serán cubiertos a través de la realización de varias actividades como continuar en la docencia en la UCE o en universidades privadas y realizar actividades profesiones privadas.

Respecto a su situación cultural actual y futura, esta generación visualiza activa pues la mayoría se ve escribiendo libros (48%), haciendo investigación (44.1%), publicando en revistas (27%) así como también desarrollando otras actividades culturales como pintar, desarrollo de programas radiales on line, literatura, música, etc.

Al indagar sobre la visión de futuro de esta generación de docentes en temas de actualidad local y mundial como la sostenibilidad y ámbitos políticos y económicos se encuentra que una amplia mayoría (73%) manifiesta que cree en el desarrollo sustentable, considera que la humanidad debe encaminarse a conseguirlo. En tanto que el 27% es escéptico respecto a este tema. Al analizar la visión política que tiene esta generación, los resultados son muy diversos prevaleciendo en su mayoría la visión del socialismo (34%) como modelo económico-social ideal, socialismo abierto no impositivo, respecto a todos, trato igualitario con mayor participación de las comunidades, etc., y la visión democrático-desarrollista 32% pues el de encuestados consideran que debe haber participación de todos los sectores de la sociedad, libertad, justicia social, mejoramiento de la distribución de los ingresos, una sociedad con mayor equidad, con mejor nivel educativo, etc.

Los participantes del focus group mencionan que el proceso de retiro voluntario está cumpliendo lo estipulado en el Reglamento de carrera y escalafón del profesor e investigador del sistema de educación superior. Pues los docentes que presentaron su renuncia hasta junio del 2013, que tengan al menos 60 años de edad y

30 años de servicio docente se acogen al retiro voluntario por consiguiente recibirán la compensación por jubilación y trabajaran hasta el 30 de septiembre de 2014.

Cabe mencionar que actualmente que la dirección de la Universidad Central está a cargo de miembros de esta generación así: Rector, Vicerrector Académico, Vicerrector Administrativo Financiero y Decanos de todas las Facultades, los mismos que tienen el gran reto de volver a ubicar a la Universidad Central en la categoría A.

Respecto a la inquietud surgida por las docentes mujeres que participaron en el focus group, se observa que continua una marcada desigualdad de género hasta la actualidad, lo cual puede corroborarse al analizar la conformación del cuerpo directivo de la Universidad, así podemos apreciar que tanto Rector y Vicerrector Académico y Administrativo son hombres y de los 16 directores de las diferentes áreas solo 3 son mujeres y se encuentran en las direcciones de comunicación y cultura, Bienestar y procuraduría. A nivel de autoridades de las diferentes facultades también se puede apreciar desigualdad de género, así tenemos que en la mayoría de las facultades, excepto en las facultades de Ingeniería de Ciencias Físicas y Matemáticas, Filosofía, Jurisprudencia, Ciencias Químicas y Odontología están presididas por mujeres. En las facultades de Arquitectura, Psicología y Artes la subdecana es mujer. En las facultades de Administración, Ciencias Agrícolas, Economía, Medicina, Geología y Minas, Cultura Física, Ingeniería Química y Veterinaria, no cuenta con la presencia femenina a nivel de las principales autoridades (decano y subdecano).

Al realizar un cruce de variables para conocer las diferencias respecto a cómo las mujeres y hombres entrevistados perciben el mundo, sus intereses y expectativas de vida, tenemos que en el caso de las mujeres el 47% se ve en un futuro haciendo investigación y un 24% publicando en revistas, en tanto que para el caso masculino el 55% manifiesta que escribirá libros y un 28% publicará en revistas. En cuanto a las expectativas profesionales, el 65% de hombres continuará con la cátedra en tanto que un menor porcentaje femenino (53%) continuará en la docencia. Se acogerán a la jubilación un 47% de mujeres y un menor porcentaje de hombres (35%). En lo referente a los acontecimientos tanto nacionales como internacionales que marcaron sus vidas no hay una diferencia significativa entre los dos géneros, lo mismo sucede con sus posiciones políticas y su visión de futuro.

Es importante tomar en cuenta que esta generación al haber logrado mantener un buen estado físico y mental, se siente joven y productiva, sobre todo cuentan con todo un bagaje de conocimientos técnicos y metodológicos para transmitir. Se debe buscar mecanismos para que continúen aportando al mundo académico, especialmente los que recién han cumplido 60 años.

Una de las principales debilidades de la Universidad Central, según se manifestó en el focus group realizado, constituye la gestión administrativa, es importante que se establezcan lineamientos claros al respecto y sean más eficientes.

El personal docente que se ha retirado y se ha acogido a la jubilación voluntaria será reemplazado por docentes de generaciones más jóvenes, que ingresarán como personal académico bajo el cumplimiento de una serie de requisitos contemplados en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor Investigador del Sistema de Educación Superior, si bien estas exigencias, más allá de que buscan mejorar la calidad educativa y el nivel de los futuros profesionales que estarán involucrados con las nuevas formas y mecanismos de educación, han complicado la contratación de nuevos profesores que cumplan con los requisitos establecidos.

Al ser los docentes de la Universidad Central del Ecuador, objeto de este estudio, universidad emblemática que representa a las universidades públicas del Ecuador, los datos obtenidos constituyen un referente importante para lo que está sucediendo con los docentes de esta generación en las demás universidades públicas del país.

7. Recomendaciones

Los datos cuantitativos y cualitativos, inéditos y originales, generados en esta investigación -de una generación revolucionaria, idealista y competitiva que vivió y logró grandes cambios de paradigmas en el mundo (como la libertad individual: la causa feminista, los derechos de los homosexuales, los derechos de los discapacitados, la revolución sexual, etc.) y que sigue cambiando paradigmas como el concepto de vejez (abuelos aventureros, que buscan mantenerse jóvenes y activos)-, podrían servir de base para el diseño de políticas generales relativas a aprovechar toda la experiencia y conocimiento de los profesionales de esta generación y proponer de manera particular políticas relativas a la transición posdocente¹⁴ en las universidades públicas del país.

Así mismo la información generada podría servir de insumo para futuras investigaciones, por lo que se recomienda abrir espacios de investigación, entre los cuales se podría mencionar la determinación y análisis de la eficacia futura de la educación en las universidades públicas ante el retiro de los docentes de esta generación que han gestado por cerca de cuatro décadas la estructura académica de la educación superior en Ecuador o investigar qué mismo sucedió con la carrera profesional de estos docentes luego de su retiro.

Tomando en cuenta que uno de los resultados de la investigación es la baja participación femenina de esta generación en la docencia universitaria (16,5%), situación que no ha mejorado mucho en las siguientes generaciones, se considera una recomendación importante como motivadora de mayor participación femenina en la academia el uso de un lenguaje incluyente. Por tanto se debe utilizar términos que no ignoren a las mujeres y sus experiencias, utilizar el femenino en cargos, profesiones, ocupaciones, títulos y rango cuando el idioma ofrezca tal posibilidad: decana, vicerrectora, catedrática, funcionaria, alumna, evitando la utilización del masculino genérico, o el término hombre, para designar a la totalidad de la comunidad. En lugar de los profesores, los alumnos, los catedráticos, los investigadores, los funcionarios, los contratados, utilizar términos como profesorado,

¹⁴ Recomendación acogida de la valoración del informe final

alumnado o estudiantes, las cátedras, el personal investigador, el funcionariado o el personal laboral.

Considerando que los docentes de esta generación cuentan con varios elementos en común como formación académica, valores, perspectivas de vida, etc., se recomienda analizar la posibilidad de asociarse, lo cual les facilitará continuar como elementos activos de la sociedad y aportar con sus conocimientos en investigaciones, estudios, propuestas, etc.

Bibliografía

- Almeida Guzmán Marcia. “*Trayectoria profesional de la generación de los Baby Boomers*”.Informe de investigación, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, 2012.
- Babbie Earl, *Fundamentos de la investigación social*. México: International Thomson Editores, S.A. de C.V., 2000.
- Ecuador, *Ley Orgánica de Educación Superior, en Registro Oficial, Suplemento No.298* (Quito, 12 de octubre de 2010): 38.
- Ecuador. Consejo de Educación Superior, “Reglamento de Carrera y Escalafón del profesor e investigador del Sistema de Educación Superior” [2012], art. 76,77 y 78.
- Hughes Richard L., Robert C. Ginnet y Gordon J. Curphy. *Liderazgo*. 5ª ed. México: Editorial Mc Graw Hill, 2007.
- Ogg, J., Bonvalet J, C., *The Babyboomer Generation and the birth cohort Of 1945-1954: a European perspective*. Paper presented at the ESRG-AHRC seminar, 2006.
- Santesmases Mestre Miguel. *DYANE Versión 4. Diseño y análisis de encuestas en investigación social y de mercados*. Madrid: Ediciones Pirámide, 2009.
- Revista Cifras. Universidad Central del Ecuador, 8. Quito: 2012.
- Werther Jr. William B. y Davis Keith. *Administración de Personal y Recursos Humanos*. México D.F: Editora McGraw Hill Interamericana, 2000.

<http://www.uce.edu.ec>

<http://www.rae.es>

Anexos

Anexo 1: Diseño y elaboración de la encuesta

Anexo 2: Formulario de encuestas

Anexo 3: Metodología *Focus Group*

Índice de Tablas

Tabla 1: Tamaño de muestra.....	7
Tabla 2: Población de docentes de la generación “baby boomers” por Facultades y por Género.....	18
Tabla 3: Muestra de encuestados por Facultades.....	22
Tabla 4: Universidades de ejercicio de la docencia.....	28

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Evolución Planta Docente de la UCE: Años 2009 – 2013.....	16
Gráfico 2: Distribución Poblacional de docentes “Baby Boomers” por Facultades - UCE.....	19
Gráfico 3: Distribución Poblacional de docentes “Baby Boomers” por género - UCE.....	19
Gráfico 4 : Distribución Poblacional por Género y Facultades de docentes “baby boomers” - UCE.....	20
Gráfico 5: Distribución por Rango de Edades de Docentes “Baby Boomers” - UCE.....	21
Gráfico 6: Distribución de género de docentes encuestados.....	23
Gráfico 7: Formación académica docentes encuestados – UCE	24
Gráfico 8: Área de Ejercicio de la docencia – UCE.....	25
Gráfico 9: Tiempo de docencia universitaria	26
Gráfico 10: Nivel de ejercicio docente.....	26
Gráfico 11 Universidades de ejercicio de la docencia.....	27
Gráfico 12: Trabajos diferentes a la docencia.....	29
Gráfico 13: Aportes al mundo académico.....	33
Gráfico 14: Relación profesional con docentes de otras generaciones.....	33
Gráfico 15: Expectativas profesionales futuras de los docentes de la UCE	34

Gráfico 16: Continuación de la carrera docente.....	35
Gráfico 17: Razones para dejar la carrera docente.....	36
Gráfico 18: Rasgos que identifican a los docentes baby boomers	37
Gráfico 19: Características que lo identifican.....	38
Gráfico 20: Valores que lo identifican	38
Gráfico 21: Virtudes que lo identifican.....	39
Gráfico 22: Defectos que lo identifican.....	40
Gráfico 23: Prioridades en su vida.....	41
Gráfico 24: Expectativas personales futuras.....	42
Gráfico 25: Estado general de salud.....	42
Gráfico 26: Estado físico.....	43
Gráficos 27: Autoimagen.....	43
Gráfico 28: Acontecimientos mundiales.....	44
Gráfico 29: Acontecimientos a nivel local.....	45
Gráfico 30: Situación económica actual y futura.....	46
Gráfico 31: Situación cultural actual y futura.....	47
Gráfico 32: Futuro personal ideal.....	47
Gráfico 33: Sostenibilidad.....	48
Gráfico 34: Visión Política y Económica de la Generación.....	49